



## Exigeons des réponses fermes et transparentes !

Pour la **CGT**, cette rentrée sociale reste sous le signe de la perte totale de confiance envers la direction. Si le DRH a tenu des propos injurieux envers les élus lors du CSE de juillet, nous attendons des réponses fermes et transparentes sur le ou les personnes qui se trouvaient à l'autre bout de la conversation. Les salariés aussi attendent une réponse et une sanction.

Virginie Gathelier prend ses nouvelles fonctions en tant que DRH à Ouest-France, sa première mission est à moyen terme jusqu'à la fin de l'année, pour une phase d'écoute et de réflexion sur les organisations en place. Un premier constat : un manque de communication et de transversalité et d'un cap clair pour mener la stratégie de l'entreprise ! (digital, audiovisuel, IA ....). L'organisation générale de ce secteur est à revoir. Les salariés et les élus n'auraient pas dit mieux. Quant à la CSSCT, pour François-Xavier Lefranc, une réflexion en profondeur s'impose : « Il faut tirer toutes les leçons du passé pour gagner en efficacité et en rapidité pour la sécurité des salariés. » Là aussi il est plus qu'urgent que l'entreprise respecte toutes les lois, les règles et alertes. Ces dernières sont trop nombreuses et en croissance, ces trois dernières années, avec souvent des préconisations qui restent au fond du tiroir. La **CGT** ne cessera de veiller sur la santé physique et psychique des salariés qui se dégrade. Et particulièrement la santé mentale. Surcharge de travail, missions qui s'empilent, effectifs à la baisse et des réorganisations perpétuelles n'y sont pas pour rien. Oui il faut remettre de l'ordre dans bien des dysfonctionnements internes et ce à tous les niveaux et secteurs de l'entreprise. Le passage à l'acte est attendu pour apurer les relations et remettre les valeurs de respect et de dignité au cœur des échanges et de la communauté de travail dans son ensemble.

### La situation économique et financière de l'entreprise, ce qu'en pense vos élus :

*« Un journal à la peine, une plateforme qui malgré ses bons résultats d'audience ne produit pas des résultats économiques à la hauteur des attentes, monétiser les internautes reste problématique et en deçà des objectifs. Une dette qui s'envole. Ouest France a joué les banquiers généreux pour le groupe SIPA et a multiplié les prêts à ses filiales qui pour certaines n'ont jamais remboursé leur dette. Conséquences : ce sont les salariés Ouest-France qui en font les frais par des **économies notamment de personnel**. Des campagnes marketing, une nouvelle maquette, le supplément Bon week-end, des offres personnalisées, des bundles, et plus de contenu vidéo éditorial pour placer davantage de vidéos publicitaires. Toutes ces mesures seront-elles payantes ? Quant à l'onéreux projet de la télé Ouest France, le risque est gros. Côté secteur industriel, la fermeture du site d'Angers, avec le départ de nombreux ouvriers, la modernisation des rotatives, et de nouveau l'arrêt d'une rotative la Nohab 4 en 2026. Le secteur est touché de plein fouet. Entre endettement, liquidité fragile et ambitions numériques, l'entreprise joue-t-elle sa survie sur un fil ? Les élus rappellent que les salariés dont le travail a permis à Ouest-France d'être le premier quotidien de France, ne devront pas subir les conséquences de choix auxquels ils n'ont pas été associés. »*

### Pôle Ressources Print et digital : la fermeture d'un service

Depuis 2019, ce service est passé de 55 salariés à 30, demain il n'en restera plus que 25 dispatchés au gré des besoins de l'entreprise. Les salariés, eux, le vivent comme une dissolution, la casse d'un collectif historique et la volonté d'amoinrir voire de faire disparaître toujours plus d'« ouvriers du livre », statut rattaché à des savoirs faire très spécifiques et ce quelle que soit l'organisation du travail. Car c'est la fin annoncée du mode atelier pour passer au mode proximité. Les missions, elles sont pourtant pérennes, aucune tâche ne sera externalisée, nous précise Fabrice Bazard. Alors pourquoi s'attaquer à leur statut ? Si la direction annonce dans un premier temps qu'il devra s'aligner avec celui du service accueillant, des disparités pourtant surgissent. Tous devront majoritairement passer cadre même ceux qui

pourraient intégrer des services dont le statut est celui de journaliste ! Pourquoi une telle exception ? Un manque de cohérence qui entache la sincérité et la légitimité du discours.

Pour la **CGT**, puisque toutes les tâches restent à réaliser en l'état, ce statut doit être respecté ainsi que le contrat de travail. Un statut c'est une identité professionnelle, lié à un cursus et un corpus de compétences qui s'étoffe au fur et à mesure d'une carrière pour les besoins de l'entreprise.

Quant aux postes qui dépendent de filiales comme Latitude, les détachements perdurent et leurs rattachements restera leur RRH du moment en direct. Cet engagement va-t-il jusqu'à la fin de carrière ? Pour le service Coordination il y a urgence d'autant plus que la formation est très longue. Concernant les postes sur lesquels des salariés travaillent déjà il n'y aura pas d'ouverture de poste. Ces salariés y seront automatiquement rattachés. Mais pour celles ou ceux qui y exercent qu'une partie de leur temps, quel sera leur avenir ? Et quel sera l'avenir des tâches effectuées ? Pour les postes concernant le digital leur référente sera Justine Gheeraert, responsable du pôle UX. Et pour les postes à NOVO19, le sujet n'a pas été évoqué. Par ailleurs, il est question de la création d'une communauté de graphistes, style « réseau de compétences » à la rédaction, mais il y a toujours une personne qui relie la communauté, là il est question que ce réseau soit autonome ! Sa pérennité paraît déjà fragile.

« Il y aura une solution pour tout le monde » promet la direction. En cas de candidatures de plusieurs salariés sur un même poste ce sera le ou la responsable du service d'accueil qui sera le recruteur et juge en la matière.

**La direction s'engage** à ce qu'une présentation complète soit faite en une seule fois avec l'ensemble des salariés concernés, qui détaillera le nombre exact de postes ouverts et leur taux d'activité, la fiche Emploi et mieux la fiche de poste avec leurs missions détaillées et les compétences associées, les horaires, travail du week-end ou pas et les tournes, le coefficient des emplois et primes spécifique et la possibilité de journées découvertes dans les services accueillants. Ces salariés qui pourraient être éligibles au DISP (dispositif industriel et social de la presse) sont bien enregistrés sur la liste de l'entreprise.

En revanche, le taux d'activité d'un poste, ils le sont tous quasiment à 100%, pourrait amener à annuler des candidatures si l'organisation du service accueillant n'est pas compatible avec un temps partiel. Or certains salariés déjà à temps partiels ou qui aspirent à une retraite progressive pourraient se retrouver coincer dans leur mobilité.

La direction module néanmoins ses réponses en parlant de négociations à venir lorsque tous les salariés se seront positionnés dans un service de rattachement.

La **CGT** alerte sur le fait que cette stratégie de la direction puisse contrevenir avec l'aspiration des salariés à conserver leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle ou à une retraite progressive.

La **CGT** revendique la mise en place impérative de renforts dans les équipes accueillantes afin de continuer à pouvoir remplir leurs missions au quotidien. L'avis des membres du CSE sera rendu le 6 octobre.

### Direction industrielle, les cadres de Chantepie malmenés

Des dysfonctionnements majeurs persistent. Après avoir réduit drastiquement les effectifs, après le dernier plan de départ, l'encadrement en a été fragilisé. A Rennes, le poste de responsable d'exploitation est laissé à l'abandon (vacant) depuis plus d'un an. A qui la responsabilité ? S'il reste à pourvoir il est néanmoins mis en suspens. Il y a pourtant urgence. Les conséquences ont été dramatique, une telle surcharge de travail s'est conclue par un arrêt long, encore à ce jour, pour le responsable département impression. Et par effet domino les cadres de production ont dû faire face à plus de travail eux aussi. Pallier l'absence de deux responsables d'un tel niveau est impossible et insoutenable, car si ce n'est pas ce qui a été demandé, il a bien fallu, dans les faits, y remédier afin de sortir un journal de qualité tous les jours. Il est temps d'arrêter cette spirale infernale qui met en danger la santé de tous les cadres. La direction, alertée depuis des mois, en porte la lourde responsabilité. La nomination de plusieurs primes de fonction traîne toujours en longueur alors que ce serait déjà une amélioration. Pendant ce temps-là les cadres s'essouffent. De tels agissements pourraient s'apparenter à de la maltraitance de la part de l'entreprise envers ses cadres.

A contrario, à La Chevrolière, la nomination sur le poste de responsable d'exploitation est une question de jours nous confirme David Fournier, directeur de site. Pourquoi un tel écart de traitement entre les deux sites ?