



## « Les salariés ne sont pas des variables d'ajustement »

**Précarité** : Elle n'est pas prête de s'arrêter à la rédaction. C'est le constat qui ressort de l'analyse faite par le cabinet Syndex, présentée aux élus du CSE, le 15 octobre. « **Le taux de précarité actuel est de 27 %, du jamais vu depuis vingt ans** ». M. Echelard reconnaît que ce taux ne baissera pas, ajoutant même : « **Nous n'avons pas résorbé cette précarité comme nous le pensions.** »

Mais surtout, parce qu'il faudra des CDD pour coopérer, à bas coût aux projets, tests, laboratoires... que lance régulièrement la direction. Une manière pour l'entreprise de ne plus pérenniser les postes alors qu'il est reconnu que ce personnel apporte des idées nouvelles. Sans prendre de risque.

Un droit d'alerte a été lancé au printemps 2018 par les élus du Comité d'entreprise de l'époque. Cela signifie informer l'Inspection du travail sur ce recours excessif à des contrats précaires, devenu la règle à Ouest-France. L'inspection du travail a mené une enquête et soumis ses conclusions à la nouvelle direction, qui s'est bien gardée de les partager. Nous comptons bien les obtenir. Actuellement, 170 personnes travaillent en CDD. A la rédaction, 65 postes ETC restent à pourvoir. Dans trop de départements, les CDD sont souvent plus nombreux que les CDI au SR. Ce que nous avons dénoncé. La précarité ne touchant pas que le secteur de la rédaction, nous avons rappelé que ces postes sont bien des emplois à pérenniser. Comme vous le dites si bien monsieur Echelard, « les salariés ne sont pas des variables d'ajustement ». Alors qu'attendez-vous pour que l'entreprise soit en accord avec la législation ?

**Un plan Élan numérique à sens unique** : M. Echelard a eu le soin de rappeler que le journalisme du numérique s'appuie sur les fondamentaux du papier. En clair, notre Une est l'image et la vitrine du journal quel que soit le support. Même si la page d'accueil du site n'est pas la porte d'entrée principale, ceux qui passent par l'appli ainsi que les robots scrutateurs d'informations de Google s'y réfèrent. Encore un retour en arrière ! D'où la création du poste de « **unier web** » qui n'est que l'équivalent du unier print. Ils devraient être quatre à l'avenir. Et chaque page d'accueil de nos grandes villes doit être traitée comme l'équivalent de nos différentes éditions. Quelle découverte !

Pour compenser la non augmentation du prix du journal, la direction se fixe un + 5 000 abonnés numériques d'ici la fin de l'année 2020. Pour mettre en musique son projet, 14 actions sont à mener dont la création d'un **desk pôle chaud aux sports** (deux ou trois personnes) avec un partenaire externe spécialisé en Data pour renforcer l'audience. Minuit

sport est en sommeil car l'abonnement en direct est un échec. Ce n'est plus une question de fonds du projet mais de rentabilité du produit qui n'a pour but que de générer de l'abonnement. Une stratégie purement économique. Qu'en pensent les salariés qui ont eu à cœur de mener ce journal numérique très spécialisé ? Un **correspondant de nuit**, en plus, pour le hors zone sera recruté (Il y en a déjà un aux Etats-Unis et un en Asie). Ces pigistes sont accrédités pour publier la nuit, en direct, sans relecture d'un journaliste Ouest-France. La relecture obligatoire est stipulée dans l'accord prépresse de 2010, qui n'est donc pas respecté. Un secrétariat de rédaction autonome et délocalisé géographiquement, pas question. La problématique sur les métiers de SR est soulevée.

Par ailleurs, la **refonte complète de l'appli** Ouest-France est en cours pour livraison fin d'année ou au plus tard début janvier. Après « Nos vies », les « longs formats », le supplément week-end de l'« Edition du soir »..., accessible *via* la liseuse, arrivera un « **magazine numérique du week-end** ». Qui sera en charge de cette mission et avec quels moyens ? Quel positionnement aurait-il par rapport au DOF ? Aucun détail n'a été donné. De nouveau, la direction met la charrue avant les bœufs et se sert des journalistes comme des travailleurs à la petite semaine.

**Nouvelle organisation de la DRH** : La CGT a redemandé des précisions sur la nouvelle organisation de la DRH ainsi que la restitution de l'audit mené l'année dernière, à la demande de la direction, par un intervenant extérieur. Aucune restitution. Beaucoup de zones d'ombre persistent. Nous touchons là un sujet tabou. Un microcosme dans le secret. Mais qui fait des dégâts. Or ce secteur est essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise et cette réorganisation aurait dû être soumise à l'avis de la CSSCT (Commission santé sécurité et conditions de travail) comme toutes les autres. Notamment, pour évaluer les nombreux risques psychosociaux avérés aujourd'hui dans ce secteur : des salariées en souffrance et lourdement fragilisées, quand d'autres ont préféré quitter l'entreprise et ce, dans le silence... Et quand un DRH part de manière soudaine... Cela va aussi jusqu'à impacter de plein fouet le Service de santé au travail. Ça en dit beaucoup. Et ça en fait beaucoup trop. La direction tente de mettre à distance les élus, c'est sans compter sur notre ténacité.

**Audit industriel à La Chevière** : Aucun audit nous répond la direction. Si ce salarié en CDD pose des questions c'est pour mieux faire évoluer le travail. Les élus de la CGT s'interrogent sur la pertinence du recrutement d'un seul manager de transition pour remplacer deux responsables. Aucun doute sur ses compétences techniques mais celles-ci ne pallient pas son manque de savoir-faire relationnel avec les salariés du service maintenance. Nous déplorons le recrutement de managers sans avoir vérifié leurs capacités à encadrer des équipes, ce qui engendrent des situations irrémédiables de mal être. Pourquoi ne pas opter pour un recrutement en interne ?

**Service de Santé au Travail** : rappel, ce service (SST), a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, afin d'éviter toute altération de la santé physique ou mentale des salariés du fait de leur travail. Ceci, tout au long de leur carrière. C'est L'INRS qui le dit !

Ça tombe bien, la CGT a rappelé qu'elle tient à un service de santé au travail pour TOUTE l'entreprise, dans TOUS les départements. La direction s'appuie sur le gouvernement qui permet aux entreprises de nommer des référents Covid. C'est l'arbre qui cache la forêt. Depuis le début de la crise, le service santé du siège à tout géré et plus qu'il n'aurait dû, d'où une surcharge de travail avérée et reconnue par la direction. Bien mal lui en a pris ! Et pourquoi avoir attendu aussi longtemps pour y remédier ?

Désormais, l'articulation se fait entre le RRH qui gère l'organisation des équipes en lien avec le SST qui gère la partie médicale. Mais la question du secret médical est bancale !

**Dématérialisation du bulletin de paye.** On est devant le fait accompli. L'entreprise adhère à un service créé et facturé par Digipost avec Maleva pour le volet sécurité des données. C'est la fin des bulletins de salaire papier. Ils seront stockés dans un coffre-fort numérique. Le bénéfice est surtout pour l'entreprise. La direction va économiser onze mois de ce qu'elle dépensait jusqu'alors en une année. Une économie substantielle que l'entreprise ne souhaite surtout pas ébruiter. Vous pouvez aussi refuser cette dématérialisation.

La CGT veillera à ce que ce gain soit réinjecté au bénéfice des salariés de ce service pour une vraie évolution de leurs compétences.

**Bouton d'appel d'urgence dans les secrétariats.** La direction dit qu'aucune remontée d'incident ne leur a été signalée. La CGT est sidérée de cette méconnaissance de la vie des salariés de l'entreprise. Elle réitère sa demande d'équiper tous les accueils des rédactions à titre préventif et ceci pour la sécurité des secrétaires. Mais qui fait barrage ?

**Poga :** Ras-le-bol du rappel du bon usage des pogas : ils doivent être livrés aux salariés fin juin (pour septembre et octobre) et fin octobre (pour la période de novembre à août). Il subsiste encore des dysfonctionnements pour certains départements. La DRH a voulu renvoyer cette question à la commission rédaction. La CGT s'est insurgée, encore une fois, de cette méthode. Et rappelle que toute question peut être portée à l'ordre du jour du CSE, d'autant plus si elle n'a pas été résolue en commission. Le rappel de la règle ne nous suffit plus. Quel levier la direction va-t-elle actionner pour que cela cesse ? Il en va de la qualité de vie au travail et de la santé des salariés. C'est aussi une obligation légale de l'entreprise.

**Chauffage :** Dès qu'un problème de variation de température est constaté par les salariés (trop froid ou trop chaud), une seule chose à faire... envoyer un mail au service bâtiment.

**Kelio :** Cet outil va se substituer au Poga. Et pour résoudre les problèmes actuels d'accès pour les salariés du secteur industriel de Chantepie qui l'utilise depuis janvier, la direction envisage enfin de mettre en vigueur l'adresse mail professionnelle. La CGT s'étonne que la direction ne se soit pas appuyée sur le site de La Chevrolière où des règles très claires et identiques pour tous les utilisateurs ont été transmises, dès le départ, et ça fonctionne.

**AGIRC-ARCO :** L'entreprise ne tient pas ses engagements et ne compte absolument pas pallier la perte sur les cotisations retraites des salariés ayant subi le chômage partiel à

cause de la crise sanitaire (de 70 € à 130 € annuel). La direction nous a menti. La CGT répond qu'elle agira en conséquence.

**Référent retraite** : Devant l'insistance de la CGT, dorénavant tout salarié pourra contacter son référent ressources humaines. Il en va d'obtenir les bonnes informations pour un départ en temps réel et non fantaisiste. Pour le compte pénibilité, la référente est Mme Cendrine DURR. Pour Audiens, Stéphane Onraedt et Frédéric Ammirati. La direction est demandeuse d'un retour d'expérience des salariés.

En question diverse nous avons demandé à ce que la commission employé soit réactivée afin de pouvoir avancer sur l'évolution des missions des secrétaires d'agence. Ce sujet ne doit pas être traité en commission rédaction. Nous y reviendrons.

**Un CSE qui a connu un nombre record de questions reportées au mois suivant suite au non-respect de la législation du CSE.** La direction se retranche de plus en plus derrière la loi alors qu'elle-même ne respecte pas les accords, une méthode intolérable qui doit cesser.

Vos élu(e)s ont été obligés de rappeler que notre entreprise a une histoire, des usages, que les salariés sont investis pour que le journal soit toujours au rendez-vous. Ce qui fait l'ADN de Ouest-France, ce sont aussi ses salariés. L'entreprise ne serait pas là sans eux. Lors du confinement, elle l'a encore vérifié, si besoin était. On ne compte pas les heures, on s'investit à 200%, on s'adapte.

Pour mémoire, les 13,62 mois datent de 1963. Il y a 57 ans, Ouest-France souhaitait reconnaître et remercier l'investissement de ses salariés.

Vos élu(e)s CGT accordent toujours du sens aux actions et à la parole, nous serons toujours présents pour défendre la politique sociale de plus en plus menacée pourtant revendiquée par notre direction.

Rennes le 19 octobre 2020.

Restez vigilants et prenez soin de vous.

Vos délégué(e)s présents : Myriam Guillimin-Bobinet, Jean-Claude Colin, Pascal Hirel, Fabrice James, Michel Pottier, Karine Ollivier, Sylvie Roussine et Patricia Vieillescazes.

N'hésitez pas à nous joindre via notre adresse : [ouestmedias-com.cgt@ouest-france.fr](mailto:ouestmedias-com.cgt@ouest-france.fr)