



Le dictat du digital

Les objectifs économiques de la direction sont atteints

Le numérique est la préoccupation majeure de l'entreprise : « **Le véritable enjeu est l'usage de nos supports numériques et comment on les rend indispensables** ». Mais « **Il serait prétentieux d'ignorer le print** » qui rapporte 85 % de notre chiffre d'affaires, doit bien admettre Matthieu Fuchs. **Pourtant le manque d'ambition au sujet du journal papier est flagrant, nos abonnés ne sont pas privilégiés. Priorité à la course aux nouveaux abonnés numériques, même si heureusement le pack famille est le plus vendu (abonnement print et web). Mais que fait la direction pour garder ceux qui nous soutiennent depuis toujours ?**

Seul un retard persiste au niveau de la prospection. Les équipes commerciales ont reçu une formation intense, axée sur la multidiffusion et l'innovation en matière de formats publicitaires, partagée avec le secteur industriel. Les suppléments, un bon support. L'enjeu du moment se situe au niveau du guide été pour 1 million d'euros, il s'agit d'associer une « **verticale digitale** ». La nouvelle politique des cookies n'a pas gênée les 90 % de nos abonnés qui les acceptent sans paramétrage, « **ce qui n'impacte pas nos revenus prévus** ».

Une politique sociale de l'entreprise pas à la hauteur des valeurs de l'entreprise

- **L'égalité professionnelle femmes-hommes**, La direction voudrait revenir sur le sujet. La CGT a demandé quelle ambition aura l'entreprise, concernant la place des femmes, au niveau des plus hauts salaires. Le plafond de verre y est encore épais et opaque. La direction propose une approche plus fine de la répartition des rémunérations via une étude en cours.

Pour la CGT : tant qu'un budget annuel à hauteur de 1 % de la masse salariale ne sera pas consacré au rattrapage des écarts de rémunération les femmes, en grande majorité, seront désavantagées, pendant des décennies encore.

- **L'alternance**, Il apparaît plus déterminant à la directrice des ressources humaines de former des jeunes, par le biais de l'alternance. Le souhait de créer une communauté des alternants et d'améliorer la relation école n'a pour but que d'attirer des profils les plus adaptés aux besoins de l'Entreprise. Pour de futurs nouveaux embauchés, nous dit-elle.

Faux. La CGT dénonce depuis toujours ces pratiques de détournement de l'emploi pérenne, qui utilisent les jeunes sur des postes réels et non pourvus par des CDI. À moindre coût, voilà le véritable intérêt. Le pourcentage d'embauche est ridicule (23 seulement sur des centaines de périodes d'alternance depuis 2015 !). Est-ce ainsi que l'entreprise se pense vertueuse, lorsque dans certains secteurs, il y a plus d'alternants que de CDI ?

Les projets à la rédaction : les élus votent plusieurs expertises

- « **Locales-SR-Régions** ». Selon Philippe Boissonnat : « Les tournes sont en lien avec les effectifs en cours et ne peuvent être toujours identiques, à charges supplémentaires, correspondent des moyens supplémentaires », les reporters régionaux conserveraient la tourne avec les SR départementaux. Les élus ont demandé des simulations de Poga. La direction estime qu'il faudra de 1 an à 18 mois pour stabiliser ce fonctionnement. « Ce projet répond à nos priorités du moment, à l'échelle de la région, puisque c'est la porte d'entrée de nos internautes ». « Cette verticale numérique doit être bien nourrie », indique la rédaction en chef, pour qui « le volet important de ce projet, c'est d'avoir plus de temps en reportage, sur le terrain ». Il s'agit aussi de combler le manque de lien entre la région et les départements. Un fonctionnement très collectif est indispensable entre l'encadrement des départements et la région, pour avoir de bons contenus. Et c'est plus facile si les équipes partagent les mêmes locaux !

Nous constatons une nouvelle fois un projet qui n'en est pas un, la volonté de mettre en place des charges, rythmes et conditions de travail, étudiés « au fil de l'eau », parmi plusieurs tests déjà en cours, et, qui pourraient être subis, à défaut d'avoir été suffisamment anticipés. On nous annonce même des tournes de week-end qui passeraient de 25 par exercice, à 31 dans les SR ! La rédaction en chef et la RRH ont indiqué toujours chercher une solution à ce jour. Dans ce projet de nouveaux et multiples horaires apparaissent. Les risques pour les salariés nous inquiètent fortement. Voilà notamment pourquoi le recours à un cabinet d'experts a été voté à l'unanimité par les élus.

La CGT demande à nouveau, la fiche emploi des SR web et non une fiche de missions. Cette fiche emploi sera présentée avec ses missions et compétences attendues, « pour la rentrée », a précisé Katia Bertonnière et le poste sera introduit dans la grille des journalistes. En lien aussi avec les réorganisations au service des Sports. La RRH rédaction est prête à inscrire également dans cette grille, le statut d'adjoint au chef d'édition. **Enfin !**

➤ **Projet au service des Sports: dégager du temps pour réinvestir le terrain et surtout nourrir le site**

Selon Vincent Coté, rédacteur en chef adjoint aux Sports: « Depuis trois ans déjà, la pagination est commune en Manche, Orne et Calvados avec des SR pour la mise en page et diffusion numérique ». Une centralisation au siège dégagera du temps pour le terrain. Le poga sera régionalisé et un chef région sports sera nommé. Si besoin des renforts et/ou soutiens pourront être envisagés tous départements confondus. Les enjeux : la volonté de professionnaliser un desk sport au siège, mettre fin à l'usage des contrats précaires (USCO), alimenter le site et renforcer le lien terrain. Pour toujours plus de contenus. La direction reconnaît néanmoins avoir une lecture instable de ce test depuis sept mois dû à la période de crise sanitaire qui a diminué grandement les activités sportives.

Les élus CGT précisent que, quel que soit le projet, le calcul des effectifs est approximatif et basé sur des données erronées concernant la charge de travail et les tâches qui ne cessent d'évoluer. Les élus rappellent qu'un accord avait été signé en 2010 et n'est plus ici appliqué. Pour la DRH, il est hors contexte au vu des organisations actuelles et demande à rencontrer les organisations syndicales pour relire cet accord. **La nouvelle directrice des ressources humaines ne cesse de vouloir s'attaquer aux accords en vigueur, au détriment des salariés bien sûr. Sa fiche de route est claire ! Or, nous l'avons rappelé à nouveau, un accord toujours en cours, ça se respecte.**

Si les organisations syndicales étaient consultées en amont et réellement considérées comme des partenaires sociaux, le recours aux enquêtes seraient sans aucun doute moins récurrent.

Les modalités d'organisation du télétravail ou pas, à compter du 9 juin

Un retour sur site, progressif, est envisagé sur la base du volontariat, avec un taux d'occupation des locaux à hauteur de 50% maximum (2 à 3 jours) et sera ajusté au cas par cas. Reste donc à gérer, la problématique du retour du matériel. **La CGT a alerté sur les conditions de travail des salariés, qui ne doivent pas être moins-disantes en télétravail que sur site. De la taille des écrans dépendent la fatigue visuelle et la dégradation des conditions de travail et de la santé. Il en va de même pour une assise ergonomique.** La direction s'obstine et s'en remet à l'étude qui concluait que ce matériel est satisfaisant. **Comment peut-elle justifier que le matériel qui est nécessaire sur site ne le serait pas à domicile ! Seulement par des économies de bouts de chandelles sur le dos des salariés. Honteux.**

La mutuelle Ouest-France sur la sellette ?

Le Groupe passe à l'offensive avec un appel d'offres au niveau de la prévoyance, appuyée par le cabinet Colbert Assurances. Le cahier des charges : trouver un régime qui répondrait aux demandes communes avec options selon le profil de santé individualisé. **Pour la CGT, c'est une atteinte inquiétante à la solidarité intergénérationnelle.** Échéance, fin octobre. Tout de même, **chaque entité se garde le droit de conserver sa mutuelle interne ou pas.** Cette décision sera prise par le directeur de chaque entité. **La CGT rappelle que notre mutuelle est solidaire et dotée d'un panier de prestations et remboursements très correct adossé au groupe VYV qui peut être force de beaucoup plus de prestations encore.** Attention nos retraités sont exclus de ce projet. **La CGT demande qu'ils y soient réintroduits.** Les prestations proposées ne seront pas du tout les mêmes avec ou sans cette population. « Le sujet est dans les équilibres, avec un régime qui fonctionne et qui soit pérenne et c'est bien le cas de notre mutuelle interne » valide la DRH. Alors pourquoi cette menace par un appel d'offres insufflé par le groupe. Nos prestations ne cessent d'augmenter et de s'ajuster aux attentes des salariés : prévention, médecine douce, pédicure, podologie... Connaissez-vous une mutuelle qui propose le remboursement de séances de psychologue de surcroît illimitées ?

Prestation insufflée par notre assistante sociale qui est au plus proche des salariés. La mutuelle Ouest-France répondra à l'appel d'offres. **Les élus, eux, sont unanimes pour défendre les principes fondateurs de notre mutuelle.**

La santé au travail au désespoir

On repart de zéro pour les recrutements de médecin(s) du travail, mais sans aucun candidat à ce jour. **La CGT a rappelé que l'Entreprise n'est pas dans les clous au niveau de la loi.** La direction, elle, pédale dans le vide. Tout type de possibilités et contrats sont envisagés, intérimaires, CDI, vacataires, service de médecine au travail interentreprises avec un engagement souhaité « plutôt sur 6 mois », ou encore des médecins du travail retraités.

- **En ce moment les salariés sont invités à échanger avec le cabinet d'experts Pennec, en charge d'aider à établir un Duer, le Document unique obligatoire d'évaluation des risques qui fait cruellement défaut actuellement, ce qu'a dénoncé la CGT par l'intermédiaire d'un avocat. Les échanges avec les experts sur la base du volontariat, sont toujours anonymes. Ce sera bien entendu le cas pour les deux autres expertises.**

Point Covid: 1 cas contact au Pré Botté et 1 à l'industrie.

Présentation du SIRH par Jean-Georges Chatelet : Tout dépend de la feuille de route

La vocation du SIRH (service interentreprises des ressources humaines du groupe Ouest-France) : mettre en place de nouveaux outils communs, les partager au niveau du Groupe et administrer les outils déjà existants. Les données sont là, le problème est de savoir ce que l'entreprise en attend. Néanmoins, des outils inadaptés et des moyens humains sont en filigrane. Un secteur présenté comme « une communauté groupe de professionnels » qui peuvent s'appuyer les uns sur les autres. **La CGT rappelle que cette communauté à ses propres limites, de par les différentes conventions collectives et accords internes des entreprises dont elle dépend.**

- Kélio, le nouvel outil de gestion des temps pourrait-il prendre en compte les dépassements horaires à la rédaction, en dehors du système de bordereau archaïque en place ? La direction répond que la journée des journalistes correspond à 1 jour (1 service) et non au nombre d'heures effectuées, idem pour les cadres, ainsi que les ouvriers, seuls les employés y apparaissent en heures. Puisque nous changeons d'outil, c'est bien le moment de faire évoluer les critères en lien avec l'activité. A négocier.
- Cleemy, le rythme de remboursement des frais dépend du service comptabilité, qui ne peut valider qu'au moment de la réception des justificatifs papiers, et du cycle de paiement. **La CGT demande à connaître ces dates, afin que les salariés puissent anticiper.**

Formations, « points d'information » ou « présentations »... en continu

Une fois de plus, là aussi, les conditions de travail se dégradent. Sans être obligatoire, si les salariés ne veulent pas décrocher de leur milieu professionnel, il est nécessaire d'y participer. Nous sommes dans une période reconnue de changement des organisations de travail en live et en mode ultra rapide. Attention aux dérapages. **La CGT demande que les salariés puissent avoir, tous, accès aux mêmes informations et ce, dans le cadre de la journée de travail.**

Communication des décès dans l'entreprise. **La CGT déplore que ce service au salarié ait disparu et demande à ce qu'il soit rétabli afin que tous les salariés soient informés, et ce, d'autant plus en cette période de télétravail.**

Le lien social doit être une préoccupation majeure de la direction d'autant plus lorsque que nous travaillons à distance. Or cela a beaucoup manqué à tous les salariés qui peuvent compter sur nous pour leurs donner des informations de la vie de l'entreprise chaque mois.

Prenez soin de vous et de ceux qui alimentent positivement votre quotidien.

Le CSE du mercredi 26 mai 2021 par **vos délégués Ouest-médias.com-CGT**

Pour nous contacter, une permanence syndicale se tient le premier mardi de chaque mois, de 10 h à 11 h

par mail : ouestmedias-com.cgt@ouest-france.fr

Pour mieux nous connaître : notre page Facebook et notre site : <http://www.cgt-ouest-france.fr/>