

La VO : une gestion irrationnelle

Ce quatre pages vous est proposé par le syndicat CGT de la Vie Ouvrière. Il résulte d'un droit d'alerte économique engagé par le CSE, à la demande des salariés inquiets au regard du projet de transformation de l'entreprise de presse qui vous a été présenté. Les conclusions de l'expertise, restituées fin 2022, s'avèrent très éloignées du bilan optimiste du PDG de la Vie Ouvrière. Nous voulons mettre en exergue le décalage entre la présentation en trompe-l'œil du PDG et la réalité économique et sociale de l'entreprise, bien plus préoccupante. Car la politique menée par le PDG depuis deux ans repose exclusivement sur la réduction des coûts, et non sur le développement du chiffre d'affaires, contrairement aux engagements pris devant le CCN et la CEC en novembre 2021. Une stratégie qui n'a fait qu'accélérer la dégradation de l'outil de travail

et la santé des salariés. À ce stade, rien ne laisse présager une amélioration de la situation. Raison pour laquelle nous tirons, à nouveau, la sonnette d'alarme, vous soumettant nos préoccupations et les revendications qui en découlent. Camarades, bonne lecture. ■

La VieOuvrière est l'entreprise de presse des organisations de la CGT, qui rappellent sans cesse son importance dans la bataille des idées. C'est pourquoi, la CGT soutient son entreprise de presse financièrement chaque année et qu'elle a engagé, début 2021, un projet de transformation et une refonte de son offre éditoriale. Deux ans après, dressons le bilan...

Une entreprise à assainir financièrement

Depuis une quinzaine d'années, la situation financière de l'entreprise de presse de la CGT est structurellement dégradée : baisse des abonnements et des recettes publicitaires, coûts du journal délégué (*la Vie Ouvrière-Ensemble*) supérieurs aux fonds

alloués afin de le réaliser... En conséquence, la confédération est amenée chaque année à renflouer l'entreprise au moyen de subventions. Tous les ans, également, une lettre de soutien financier est exigée de la confédération, par le commissaire aux

comptes, pour éviter à ce dernier de déclencher un droit d'alerte, en vue d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire de l'entreprise. Alors qu'elle s'enorgueillit de son entreprise de presse, la CGT la laisse avec des capitaux propres négatifs (- 1,7 million d'euros), la plaçant en situation de cessation de paiement permanente. Et ne lui donnant aucune trésorerie pour procéder aux investissements nécessaires afin de mener le projet voté par le CCN en janvier 2021. ■

Subventions annuelles allouées par la CGT à l'entreprise de presse



ET POURTANT, LA CGT POURRAIT FAIRE AUTREMENT...

Pour extirper l'entreprise de cet environnement incertain, il faudrait recapitaliser les fonds propres de la société, clarifier la relation financière avec l'actionnaire et octroyer une ligne budgétaire cohérente avec les besoins du projet d'entreprise et de son fonctionnement normal.

Une gouvernance défaillante

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société et pour autoriser toutes les opérations intéressant l'activité de cette dernière. Malheureusement, il est en sous-effectif chronique, à l'image de l'entreprise. Il est en outre difficile, pour de potentiels candidats, de connaître les modalités d'accès au CA de la VO afin de le renforcer. ■

La présidence connaît un *turn-over* préjudiciable: cinq titulaires (parfois intérimaires) au cours des six dernières années! Le dernier président a été proclamé PDG le 13 août 2021. Or, lorsque la présidence dépasse l'aspect politique, cela se traduit par un manque de temps et de compétences pour gérer l'entreprise. ■

Le Codir de cinq membres est censé épauler le PDG, mais il s'apparente à un cercle de chefs de service sans prérogatives. Alors qu'il devrait contribuer à la mise en œuvre de la stratégie et à la bonne marche de l'organisation du travail. ■

5 présidents en 6 ans

12

membres
sont prévus
au CA

6

administrateurs
ont démissionné
entre 2018
et 2020

6

administrateurs
siègent actuellement
au CA
(hors président)



Des objectifs et engagements non tenus

Le projet voté par le CCN (01/2021) pour une soutenabilité financière de l'entreprise reposait sur les piliers suivants:



le mensuel *La CGT Ensemble* change de formule. Baptisé *la Vie Ouvrière-Ensemble*, il sort en janvier 2022. Or, ce dernier coûte plus cher que l'ancienne version (passant de 2,9 à 3,8 millions d'euros), soit près d'un million de plus par an... En outre, selon les experts, ce journal, dont la réalisation est déléguée par la confédération, n'est pas refacturé à l'euro près, grevant ainsi davantage les comptes de l'entreprise. ■



14 442
janvier 2021

12 085
janvier 2022

le lancement du trimestriel, baptisé *la Vie Ouvrière*, est censé compenser l'arrêt du mensuel NVO. Il sort en mai 2022 et devait générer 8 000 abonnements supplémentaires, selon le PDG. Or, en l'absence d'une véritable stratégie éditoriale et commerciale, ainsi que de moyens pour sa promotion, c'est un échec sur le plan financier. ■

la régie publicitaire Comédiance s'était engagée contractuellement à générer 650 000 € en 2022. Or, il **manque 350 000 €** à l'appel. Et la direction semble impuissante à faire respecter cet engagement contractuel. ■

245 264



122 123

visites en 2021

un site web enrichi. En réalité, il est en déshérence depuis des mois. Faute de compétences, de forces rédactionnelles et de moyens financiers, le site *nvo.fr* n'est alimenté qu'aléatoirement, contrairement à la promesse faite aux abonnés. ■

des publications juridiques (RPDS, guides, *VO Impôts*, *nvodroits.fr*) dynamisées et améliorées. Rien n'a été mis en œuvre pour réaliser cet objectif. Pire, par manque de moyens humains pour le mettre à jour, le site *nvodroits.fr* diffuse des informations obsolètes. ■

4 182

abonnements à la RPDS en 2021

des prestations aux organisations pour 400 000 € par an. Grâce au partenariat historique avec l'Urif, la réalisation d'un 8 pages a rapporté 100 000 € en 2022. Il **manque 300 000 €**. Et les moyens manquent là encore pour rechercher de nouveaux partenariats et développer cette activité... ■

OÙ SONT LES AIDES À LA PRESSE ET LES AMIS DE LA VO ?

Autres engagements pris par le PDG devant la CEC (3/11/21) qui n'ont pas été tenus: les demandes d'aides à la presse (huit dossiers avaient été listés) ou la constitution d'une association des Amis de la VO (en vue notamment de récolter des fonds pour soutenir l'entreprise). ■

Une organisation du travail fragilisée par des choix hasardeux

La refonte des publications semble avoir pour seul but de réduire les effectifs. Depuis presque deux ans, nous n'avons plus de rédacteur en chef adjoint, ni de chargé de communication, ni de webmaster, ni d'animatrice web au service juridique, ni de rédacteur en chef dédié au trimestriel (depuis novembre 2022)...

✓ Des tâches liées à la réalisation graphique du nouveau trimestriel sont sous-traitées bien au-delà de la phase de création, générant des frais supplémentaires. Ce pilotage doit durer deux ans et huit numéros, suivant les termes d'un contrat que ni les experts ni les élus du CSE n'ont pu consulter malgré leurs demandes. Le tout, sans aucune transmission du savoir-faire vis-à-vis du personnel

6

comme le nombre de départs non remplacés depuis deux ans à des postes clés

(DG, RH, réd. chef, chargé de com, chargée d'évènementiel, webmaster)

pourtant disponible en interne, parfois placardisé, sans espoir de reprendre la main sur le travail.

✓ Plus de service commercial depuis quinze ans, ni de responsable RH depuis deux ans (dont seules les tâches administratives ont été affectées à d'autres salariées).

✓ Dans tous les services (RH, rédactions, marketing...), des salariés doivent faire évoluer/améliorer/enrichir leurs tâches, et ce, le plus souvent sans formation, ni reconnaissance statutaire ou salariale. ■

Des salariés sous pressions permanentes

La masse salariale est le principal levier sur lequel le PDG a agi pour améliorer la situation financière, avec l'aval du conseil d'administration. Résultat :

- ✓ les non-remplacements des salariés en arrêt maladie ou de travail de longue durée, en congé maternité ou parental, ou qui quittent l'entreprise pour départ en retraite, démission, rupture conventionnelle ou inaptitude...
- ✓ le report du travail des partants sur les salariés restants engendre un rythme quotidien sans précédent compte tenu de l'augmentation de la charge de travail – de nombreuses alertes de salariés en ce sens nécessitant l'intervention du CSE;
- ✓ des droits acquis (RTT, CP...) que les salariés peinent à poser;
- ✓ une baisse sensible du traitement qualitatif des tâches au profit du quantitatif, ce qui entraîne une perte de sens du travail;
- ✓ de nombreux salariés en arrêt maladie de plus d'une semaine, reflet d'une entreprise de plus en plus affectée par les RPS au fil des années (Expertise RPS Cedaet 2021, négligée par l'actuel PDG). ■

Effectifs

2021 **35 salariés** 32 CDI
3 CDD

2018 **52 salariés** 45 CDI
7 CDD

Masse salariale

2021 **293 000 €** Économie sur le personnel

Entre 2018 et 2021 **- 588 000 €** Recul des charges en personnel

Vers une précarisation de l'emploi

Depuis 2019, la direction justifie pleinement le recours à des emplois précaires comme solution alternative aux non-remplacements de salariés ayant quitté l'entreprise.

- ✓ Le 24 novembre 2022, lors d'un CSE, le PDG a constaté qu'il y avait bien un accroissement du recours à la pige, tout en s'interrogeant sur la capacité de l'entreprise à produire ses propres publications.
- ✓ Depuis 2021, la prise en charge de stagiaires et de contrats de professionnalisation affectés à des services, déjà débordés, ne permet ni de soulager les salariés en place ni d'assurer correctement le suivi des stagiaires.
- ✓ Il est à craindre que les tâches des salariés non remplacés continuent d'être attribuées aux salariés restant en poste, ou, pour partie, à des stagiaires. ■

LES DROITS DES PIGISTES MALMENÉS

Nombre de pigistes observent une baisse de leur rémunération, alors que le maintien de celle-ci est une obligation légale pour les pigistes réguliers. Certains, comme les photographes, ont par ailleurs subi une baisse unilatérale du montant de leurs piges. D'autres pigistes seraient même éligibles à l'emploi en CDI à temps plein, mais rien n'est fait pour enrayer la précarité.

La pige en chiffres

2018 **65 pigistes**
173 piges
197 000 €

2021 **68 pigistes**
210 piges
147 000 €



3 dessinateurs pigistes licenciés en 2021

Un dialogue social entravé

Décembre 2021

Assignment par huissier au domicile de la secrétaire du CSE pour demander l'annulation en justice de la désignation d'un expert en vue de réaliser un droit d'alerte économique.

Avril 2022

Contestation en justice de la déléguée syndicale désignée par l'UL de Montreuil.

Au quotidien

Refus systématique de dialoguer avec le syndicat CGT, singulièrement sur les NAO, qui se sont soldées par 0% en 2021 et 2022.

Des courriers et échanges du PDG avec les représentants du personnel remettant en cause leur légitimité à agir au nom de la défense des intérêts des salariés ; des documents non transmis au CSE dans le cadre des consultations récurrentes ou aux experts menant le droit d'alerte.

Le PDG utilise, avec un art consommé, toute la panoplie des recettes patronales pour entraver le dialogue social. ■



REVENDICATIONS

Les salariés et le syndicat CGT de la NSA la Vie Ouvrière demandent à la CGT ce qu'elle exige des autres patrons. À savoir :

- donner aux salariés de l'entreprise de presse plus de droit de regard sur leur outil de travail, sur le plan éditorial et organisationnel, pour mener à bien le projet de transformation voté par le CCN en janvier 2021, car qui connaît mieux l'outil de travail que les salariés eux-mêmes ?
- relever le niveau du dialogue social, afin que le CSE et le syndicat CGT ne soient plus considérés comme des ennemis ;
- régénérer le conseil d'administration en nombre, en compétences et en moyens, afin que ses membres assument pleinement leur rôle et facilitent ainsi la réalisation des objectifs fixés par les organisations de la CGT ;
- nommer un directeur général compétent dans le secteur de la presse et un président qui assumerait les responsabilités politiques dans le respect des valeurs de la CGT ;
- instituer un véritable comité de direction pour décider collectivement des orientations, notamment stratégiques et organisationnelles, de l'entreprise ;
- engager une réelle réflexion sur la stratégie print et Web, afin de mieux définir les investissements humains et financiers nécessaires ;
- se doter d'une véritable stratégie RH ;
- engager dans chaque service une vraie concertation sur les besoins en personnel et en formation ;
- stopper les économies réalisées sur l'outil de travail et la masse salariale, en remplaçant notamment les salariés ayant quitté l'entreprise ou en absence de longue durée.

Syndicat multi-professionnel
La Vie Ouvrière

