



Lisez aussi **Le Crieur** en ligne :  
<http://lc.cx/crieur>

## On en parle

### ◆ CHSCT

En janvier, les élus DP et CE vont élire les membres du CHSCT pour un nouveau mandat de 2 ans. Vos élus CGT dans cette instance continueront d'être très actifs car hélas, dans le domaine de la santé au travail, les tâches ne manquent pas ! L'article ci-contre fait l'éclairage sur l'une des principales activités de cette instance: les risques psychosociaux, un domaine chronophage mais qui ne doit pas faire oublier les risques pour la santé physique, toujours présents à Ouest-France, en particulier dans le secteur industriel.

### ◆ Putain®, 55 000 € !

Ouest-France a refusé une [campagne de pub](#) pour Canal+ en raison du vocabulaire utilisé par le slogan, sans doute jugé peu compatible avec l'éthique de notre maison. Cependant les mots n'appartiennent qu'à ceux qui les choisissent et la dignité de notre journal n'aurait pas été atteinte, pas plus qu'en publiant certains communiqués corporatistes. Les autres titres de la presse ont dû aussi être outrés, mais ont fermé les yeux quelques instants... puis ont encaissé le chèque. Pour nous, c'était 55 000 €. On peut facilement s'en passer, non ?

## La face cachée de la loi Macron

Pendant que les médias distraient le peuple avec le travail dominical, d'autres aspects du projet de loi sont occultés. Par exemple la réforme des prud'hommes, où les représentants des salariés ne seront plus élus et deviendront de simples auxiliaires de juges professionnels.

## Prendre en compte la souffrance au travail : il est grand temps

Dans le dernier *Contact* du mois de novembre 2014, notre nouveau DRH se fend d'un éditio sur la prise en compte des risques psychosociaux à Ouest-France. De mémoire de syndicalistes, c'est la première fois que cette question est portée à la connaissance des salariés de manière aussi explicite. Doit-on s'en réjouir ou s'en inquiéter ? Surtout que le préambule de cet engagement de la direction met clairement l'accent sur les changements et les adaptations accrus au sein de la communauté de travail. On ne peut que se féliciter de ce nouvel engagement. Mais on peut s'interroger également de voir surgir subitement cette question dans un contexte où les organisations de travail se resserrent et où les services se vident de leurs moyens. Un contexte où l'urgence n'a jamais été aussi grande.

Le risque psychosocial à Ouest-France est incandescent depuis de nombreuses années et les premiers pas de la direction (forcés ou pour se donner bonne conscience) et des élus du CHSCT sur ce terrain remontent maintenant à une dizaine d'années. Pendant ces 10 ans, pas moins de 10 dossiers sont passés officiellement entre les mains du CHSCT. 10 dossiers, issus de tous les secteurs de l'entreprise. Des « pétages de câble », du burn-out, des menaces ou des tentatives de suicide. Des dossiers dans la plupart des cas camouflés, étouffés ou mis au placard sous prétexte de leur « caractère anxigène » auprès des salariés du journal. Et qui sont restés lettre morte face à l'obligation légale de l'employeur de protéger ses salariés.

### Sanctionnable

Car depuis 2008, la loi, à travers l'article L 4121-1 impose à l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : Des actions de prévention des risques professionnels ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. » Il s'agit donc bien d'une obligation de résultat de la part de l'employeur. Sanctionnable en cas de non-respect.

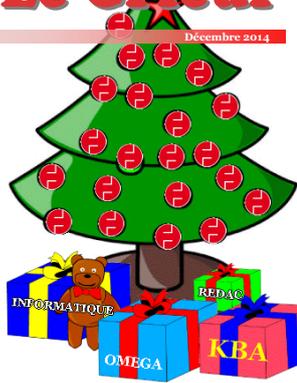
Alors crainte d'un tsunami de dossiers psychosociaux dans un contexte tendu ? Peur du gendarme ou crainte de se retrouver épinglé sur la place publique ? En tout cas notre nouveau DRH semble disposé à remettre sur les rails cette question de la gestion des risques psychosociaux et, d'après ses propositions, y mettre les moyens. Un poste qualifié de « Responsable qualité de vie au travail » a même été créé pour, selon les dires du directeur des Ressources humaines, « agir en profondeur pour améliorer le bien-être des salariés ». Une relative douceur des mots qui semble vouloir étouffer le caractère plus brutal des dossiers antérieurs ou en cours ? Une thérapie douce pour ne pas effrayer les salariés dans un contexte bouillant, par crainte d'une productivité qui risque de chuter ?

Ce vaste projet est annoncé avec un programme de formations des élus et de l'encadrement et par la mise en place d'une cellule d'écoute permanente. Mais il ne pourra avancer que si les portes blindées des différentes « principautés » de l'entreprise ne restent pas fermées. Sinon...



Où encore les médecins du travail qui ne pourront plus accorder d'aptitude avec réserve, dispensant ainsi l'employeur d'adapter le poste de travail à un salarié. Mais aussi la dépénalisation du délit d'entrave, cette disposition du code du travail obligeant les employeurs à ne pas empêcher le travail des représentants du per-

sonnel, en occultant par exemple certains documents. En ramenant ce délit passible de prison à une simple pénalité financière, les patrons pourront s'acheter le droit de diriger les entreprises dans la plus totale opacité. Une fois encore, le gouvernement déroule le tapis rouge au Medef.



## Réorganisations : le grand chambardement

Quand on prend un virage il faut veiller à bien viser le point de corde si on ne veut pas se retrouver à compter les débris éparpillés de l'autre côté. Mais pour tenir ce cap il est nécessaire d'avoir une bonne visibilité et surtout de la maîtrise. Ce qui ne semble pas être le cas pour les multiples réorganisations dans l'entreprise.

De l'avis unanime de nos dirigeants, que nous ne contesterons pas, une chose est claire : la presse quotidienne écrite ne fait plus recette. Les générations changent, les lecteurs s'évaporent ou s'accrochent à de nouveaux supports souvent bien éloignés de l'information. La télé réalité et les réseaux sociaux se sont incrustés en lieu et place de supports traditionnels dont la mission est d'assurer une information pertinente et vérifiée. « L'inébranlable » machine Ouest-France n'est évidemment pas épargnée au regard de la dégringolade de ses résultats financiers ces deux dernières années.

Dans ce contexte, il n'y a certes pas de solutions miracle. Mais celle de ne reconsidérer un changement de cap que par la simple notion de réduction des coûts, comme la direction du journal a décidé de pointer comme étant la priorité absolue, risque de fragiliser un peu plus l'édifice en ne misant que sur les contraintes. Pourtant les ressources sont grandes dans ce journal. La direction doit comprendre qu'en ne choisissant que cet aspect économique, c'est vers l'épuisement qu'elle entraînera toutes ses équipes. Un épuisement physique et mental (lire par ailleurs l'article sur les risques psychosociaux).

Toutes les réorganisations qui foisonnent aujourd'hui à Ouest-France donnent des signes alarmants sur le manque de cohérence qui existe entre le flux tendu de ces organisations et les moyens mis en place pour les mener à bien. Ou encore le manque de clarté de ces stratégies. Parmi ces réorganisations :

**Omega.** Le projet pouvait paraître ambitieux puisqu'il s'agissait d'adapter, par le biais d'un nouveau progiciel, les nouvelles notions de « client » au schéma de vente maison. La réalité est toute autre puisque l'outil n'en finit pas d'être expérimental et peu adapté. Dans cette réorganisation, Ouest-France se dirige sur la voie de la sous-traitance qui traitera désormais les résolutions de problèmes commerciaux, qu'un personnel qualifié « maison » connaissait sur le bout des doigts. Ce personnel est désormais évaporé. Et les lecteurs râlent ou s'enfuient.

**Mise en page dans les rédactions.** L'outil miracle V3+ n'a rien de miraculeux. Il a simplement permis de supprimer des postes de spécialistes de la mise en page. Il vient aujourd'hui alourdir les charges et les conditions de travail des secrétaires de rédaction, qui ne voient en lui qu'une forte contrainte technique. Un outil bien éloigné des belles démonstrations de ses géniteurs. Et financièrement « un puits sans fond », comme on a pu l'entendre.

**Fermeture d'agences.** « Les lecteurs ne s'y déplacent plus », dit la direction. Là, le problème sera réglé définitivement. Ouest-France ampute ses territoires qui font partie de son fonds de commerce. Dans un contexte difficile, c'est une balle qu'il se tire dans le pied. Même chose pour les rédactions du Finistère et de la Manche. Combien de lecteurs perdus au final ?

**Nouvelle rotative KBA.** Dans le même temps, OF mise sur l'avenir. Mais en réduisant également les moyens humains au service impression. Jusqu'à présent, 35 imprimeurs travaillaient sur 5 rotatives Nohab. Aujourd'hui c'est 29 imprimeurs qui œuvrent sur 4 rotatives Nohab et la nouvelle KBA. Et à partir du 28 janvier 2015 il ne restera plus que 26 imprimeurs en poste. Et, au lieu de 5 rotatives, il n'en restera plus que 4... Limitant ainsi les possibilités de secours entre elles. Si on y ajoute le souhait de la direction de boucler les éditions plus tôt, afin de démarrer à 22h 15 au lieu de 22 H 30, et ce dès janvier, c'est la question d'une éventuelle baisse de diffusion qui se profile puisqu'une

partie des informations, notamment sportives, ne seront plus dans les colonnes... Un recul de plus.

**Plateau de la rédaction.** Là aussi, la direction resserre les mailles. Elle entend développer sa présence sur internet avec une édition du matin, et créer des synergies entre les services coordination et mise en scène qui sont déjà bien occupés. Les moyens ? « En économisant un poste sur l'ensemble du plateau », selon un responsable de la rédaction...

**Informatique.** Là aussi grand chambardement. Des compétences seront partagées entre les équipes éditoriales et de production, et tout un nouveau pan sera dédié au développement des produits numériques. Mais toute cette organisation, apparemment bien ficelée sur le plan théorique, manque cruellement de clarté. Côté moyens on nous annonce la création de 4 postes. Une bonne nouvelle qu'il faudra cependant surveiller de près pour savoir si ces renforts correspondent réellement à l'ampleur du chantier.

**Télétravail.** La direction nous renvoie dans nos buts lorsqu'on a le malheur d'employer ce terme. Elle va même jusqu'à corriger sa présentation de la réorganisation informatique aux élus, lorsque le mot s'est malencontreusement glissé dans un projet, concernant une future organisation de leur travail. La question de ce télétravail risque cependant de se poser réellement, notamment à travers l'activité des futurs reporters d'édition dans les départements amputés de leur ancienne rédaction d'attache. Ils travailleront avec leur ordinateur sur les genoux, ou dans un café. Mais pour la direction, « ça ne veut pas dire chez eux ». Rappelons que la notion de télétravail est encadrée par un accord national interprofessionnel.

La rédaction du **Crieur** et tous vos élus vous souhaitent, toutefois, de très joyeuses fêtes de fin d'année !