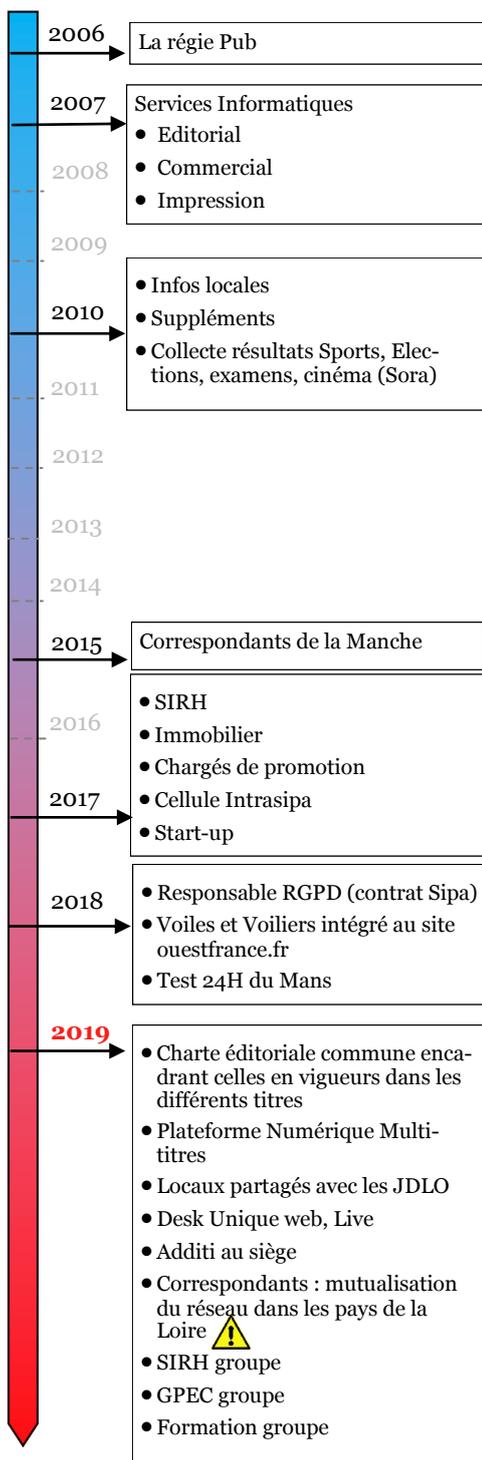




Nouvelle Organisation de la Rédaction : la confiance est rompue

Petite histoire de la mutualisation



La nouvelle est tombée comme une masse en septembre dernier. Mais il aura fallu que ce soit *La Lettre A* qui dévoile le nouveau plan de réorganisation de nos propres rédactions. Fermetures de celles du Mans et d'Angers. Réduction drastique de leurs effectifs avec la mutualisation des salariés restants, mais aussi des contenus au profit des titres majoritaires sur ces zones, le Maine Libre et Le Courrier de l'ouest.



Les salariés se voyaient déjà plier bagage sans mot dire. La direction, elle, s'était bien gardée de préparer le terrain auprès des organisations syndicales, préférant un cadeau lâchement empoisonné mis au jour par des fuites internes vers *La Lettre A*.

Du jamais vu à la rédaction d'Ouest-France

La réaction de tous les salariés de la rédaction a été à la hauteur de ce dérapage brutal : assemblées générales, mouvements de grève, intervention auprès des élus locaux, communication dans la presse... Du jamais vu à la rédaction d'Ouest-France ! Telles furent nos réponses à la première flèche décochée en plein cœur du pluralisme.

Pourtant, lors des différentes réunions avec les représentants du personnel, la direction est restée campée sur ses positions, balayant du revers de la main des questions primordiales comme celles des conditions de travail et de leur anticipation. Même l'inspection du travail n'avait imaginé tel chaos...

La confiance piétinée

Ces nouveaux dirigeants ont fait voler en éclat la rédaction, le poumon du journal. Un comble ! La confiance a été rompue, piétinée à de multiples reprises. L'inverse de la raison, dans un moment où il faut motiver, communiquer, expliquer, rassurer les troupes.

Puis la direction a fait « marche arrière », suspendant le cœur du projet à une échéance de deux ans, « préférant un dialogue » qu'elle a imposé toute seule sous la forme d'ateliers dits « participatifs » avec les salariés. Problème : le périmètre est verrouillé, donc sans gage de transparence, ni de la sincère ouverture espérée des salariés.

La réduction de la masse salariale devient une obsession, jusqu'à en perdre la raison d'être de notre travail. Investir dans le numérique avec pour soutien notre savoir-faire, nos compétences, et nos valeurs jamais démenties, voilà le seul garant d'un véritable avenir. Par ce projet, notre direction ruine son crédit. Le journal *Le Monde*, lui, a au contraire choisi de réinvestir ses bénéfices dans ses rédactions, passées de 310 journalistes à 440 aujourd'hui. L'avenir de notre journal, c'est l'Homme.



Eidos, l'Eldorado des conditions de travail

Ouest-France est très attaché aux Miracles. Donc il a choisi Eidos. L'éditeur, celui qui, d'un coup de baguette magique peut faire à la fois le print, le numérique, et les réseaux sociaux, la vidéo. Génial. Surtout en réduisant les effectifs. Encore mieux. Oui mais au final c'est pas ça. Les salariés qui l'utilisent disent que c'est pire qu'avant. Soit. La direction, poliment, admet qu'il n'est effectivement pas aussi performant que prévu, et surtout qu'il ne tient pas ses promesses, notamment sur le gain de temps qui devait donner enfin de l'air aux équipes. Mais une chose est sûre, c'est un remarquable générateur de dégradation des conditions de travail.

Souffrance au travail : la rédaction très mauvaise élève

Depuis des années, les élus(es) CGT du CHSCT pointent du doigt la dégradation des conditions de travail à la rédaction. Des dégradations qui font l'objet de multiples signalements ou alertes légales auprès du CHSCT et de la Direccte (inspection du travail). Le CHSCT empile des préconisations qui restent souvent sans réponses concrètes de la direction, puisque la tendance ne s'inverse pas. Sa solution est de mettre le couvercle, verrouiller quelques portes, ou traiter le problème localement et sur la forme. Donc ça continue... Les injonctions de l'inspection du travail ne suffisent même pas. Nous rappelons que l'employeur a une obligation légale de résultat en matière de santé et sécurité des salariés. Ça va mieux en le disant. Vraiment ??

Les ateliers participatifs : un marché de dupes

Les journalistes du siège en avaient déjà eu un avant-goût dans le cadre de la réorganisation du plateau. Et ils ont les oreilles qui en bourdonnent encore. Car, s'ils ont bien été reçus par la rédaction en chef, ils n'ont pas été entendus. Et l'organisation s'est déployée comme l'avait prévue la direction. Résultat : c'est aujourd'hui une vraie « usine à gaz » désarticulée, alors que cette réorganisation devait rassembler pour davantage de transversalité...

Autre exemple, qu'est-il ressorti des ateliers X44, hormis l'optimisation des espaces de travail et la création de La Place ? Dans ces « concertations », qui d'autre que la hiérarchie met le point final ? La CGT a demandé un autre choix que celui de ce lien de subordination ici réaffirmé, lequel, avec ces simulacres de dialogue ne nous laisse aucun espoir de « non parti pris ».

Quant à la transversalité, nous en sommes bien loin. La CGT avait insisté sur la nécessité d'animateurs extérieurs, pour plus de transparence et d'indépendance. Elle n'a pas été écoutée.

La CGT n'a toujours pas, non plus, obtenu la création d'une commis-

sion de suivi... Visiblement la question est gênante lorsqu'il s'agit de lever le voile sur cette opacité délibérée. Le message est clair : elle ne veut pas que les organisations syndicales s'en mêlent. De quel dialogue social parle la direction ? Visiblement pas du même que le nôtre.

Avec ces méthodes, la confiance ne risque pas d'être rétablie.

Pour la direction, il est temps que sa rédaction et sa communauté fassent enfin preuve d'allégeance et rentre dans le rang, en payant à son tour le lourd tribut de la baisse de la masse salariale.

Elle reste sourde et ne montre pas d'avancée qui nous permette d'espérer le contraire.

Nous, nous devons donc rester offensifs au quotidien sur ces questions. Pour la pérennité des emplois, mais aussi pour lui faire comprendre qu'elle ne doit pas oublier que la richesse des contenus provient de l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise. Que ce cœur battant irrigue tous les secteurs pour faire vivre le titre Ouest-France, en défendant le pluralisme.

Dans les projets « inventons demain », qui se déroulent avec une mutualisation qui a démarré sournoisement il y a déjà 13 ans, la direction, petit à petit, impose des modes de management qui ne laissent aucun choix aux salariés. Des salariés qui ont été embauchés pour exécuter des tâches pour Ouest-France, et à qui on en demande d'autres pas prévues dans leur contrat de travail initial. Ce périmètre élargi devient ensuite une règle et rentre dans les activités communes liées au poste. Les fiches Emploi sont modifiées dans l'ombre, sans aucune discussion avec les partenaires sociaux, sans aucune reconnaissance salariale. Qui en tire les bénéficiaires ?

Décodage

Le **journal papier** réaffirmé par la direction : « un journal tout numérique est un journal qui meurt »

◆ Pourtant la direction décide de supprimer une rotative à l'horizon 2021 grâce à la nouvelle maquette, sacrifiant des pages quitte à le rendre minimaliste. Un seul but : alléger une partie des tâches sur le print pour accélérer le passage au web. La seule ambition pour le journal papier est qu'il soit tout juste à l'équilibre financier. C'est bien de lui pourtant, que nous tirons encore nos ressources financières.

La **mutualisation** des contenus des journalistes reste en suspens. Le droit d'auteur sera bien évoqué et réglé dans la seule nécessité de plus de contenus.

◆ Les salariés de la rédaction avaient bien raison de défendre le pluralisme, non ? Mais ce n'était pas sur les mêmes valeurs que celles que nous combattons : celles des contenus. Pas celles de la finance.

La **mutualisation** des réseaux de **correspondants** en Pays de la Loire elle, est bien en chemin. Le titre référent sera celui majoritaire dans les départements. Pour Ouest-France, il ne reste que la Loire-Atlantique. La copie des autres départements dépendra avant tout des Journaux De Loire.

◆ Cette mutualisation entraîne le transfert de la gestion de ce réseau, réalisée en premier plan par les secrétaires (ADD), l'animation, et le travail de la copie par les SR. Mais le travail des SR n'en sera pas facilité, loin de là, puisque la copie sera formatée « Journaux De Loire » qu'il faudra adapter à notre ligne éditoriale. Avec des bouleversements en terme d'organisation du travail, sans que la direction puisse nous en présenter clairement les impacts. A trop appuyer sur le manque de moyens aux Secrétariats de Rédaction, une partie du travail serait transféré chez nos voisins afin de ne pas accroître la charge pour nos équipes en place qui coutent déjà, selon la direction, suffisamment cher. Mais comment sera gérée la « patate chaude » chez nos voisins ? Qui veut le savoir ? Est-ce ainsi que la direction entend « conforter notre ancrage local » ?

La **mutualisation** des locaux avec les JDLO. Ouest-France accueillera Presse-Océan à Nantes. En revanche, Ouest-France disparaîtra dans les locaux du Courrier de l'Ouest à Angers, et dans ceux du Maine Libre au Mans, pour un gain éphémère.

◆ Qu'en sera-t-il de la rédaction de Paris ou de celle du Pré-Botté, deux lieux emblématiques et de grande valeur économique ? Jusqu'où ira la disparition de l'image et la présence du journal dans le paysage urbain ?

La **concurrence** n'est plus un ou des titres de presse mais aujourd'hui un moteur de recherche : **Google** et les GAFA.

◆ La sphère du numérique est une ogresse nébuleuse assoiffée d'un maximum d'infos et de référencement. Mais attention pourtant à ne pas être trop dépendant des tags et algorithmes incontrôlables qui nous ont, par exemple, amenés à être exclus du Kiosque d'Apple News, dans lequel les journaux nationaux se sont plaints d'être passés en second plan pour une histoire de locale. Ironie du sort ? Nous étions le seul journal de la presse quotidienne régionale. Dur revers de médaille et après négociations pour y revenir.

La création de la **plateforme numérique multi-titres**, des médias fédérés pour toujours plus :

> de contenus : Ouest-France, les Journaux de Loire,

Voiles et Voiliers...

- > d'offres spécifiques : L'Édition du soir, L'Édition France, Le Dimoitounews, L'Actu en classe,
- > de services : infolocales, météo...
- > de photos, vidéos et de podcast (audio)
- > de partenariats : citations, critiques de livres, recettes de cuisine
- > d'animation de nos réseaux sociaux de nos communautés de communes virtuelles
- > d'archives : numérisation des pages du journal à terminer et y ajouter les photos dissociées
- > de Newsletters : une centaine visée
- > de blogs mais uniquement de professionnels (journalistes)

◆ Pour la direction, développer la multiplicité de contenus, pour accroître les référencements, décuplerait les audiences. Plus la diversification de nos offres sera grande, plus cela créera d'opportunités pour hameçonner l'internaute. Mais comment sécurisons-nous nos précieuses données ? Le RGPD (règlement général sur la protection des données) sera-t-il à la hauteur des ambitions ? Qui sera en mesure de le vérifier ? Comment ne pas disséminer ce patrimoine éditorial unique ?

La **monétisation** s'accélère : du choix de cibler uniquement l'info locale et non générale (comme Le Monde).

Déploiement de l'outil rédactionnel **Eidos**, pour passer en web first.

◆ Un outil, toujours en construction, qui bouleverse les organisations de travail. La création du nouveau poste de **SR Multimédia** jouerait un rôle fondamental et pourtant la direction refuse une fiche emploi spécifique. Des échelons sous le manteau auraient-ils déjà fait l'objet de petits arrangements ? En attendant les équipes SR, à qui on demande pourtant toujours plus, souffrent d'un poste amputé sur leur effectif au profit du web.

L'automatisation crée des produits numériques sans intervention humaine sortis de la base de contenu unique à monnayer, d'où la nécessité de la muscler et de bien la référencer.

◆ Les robots seront-ils à la hauteur ? Les barbares algorithmes remplaceront-ils les spécialistes, documentalistes, iconographes, infographistes ? Le **data journalisme** ! De la poudre aux yeux, seule une analyse humaine offre de la plus-value, c'est prouvé. Non les robots ne font pas recette. Cela ne suffira donc pas. Rassembler des données, oui mais encore faut-il le savoir-faire professionnel pour décrypter, analyser, rendre compte et sensibiliser le lecteur « de la commune au monde ».

Un **Desk multimédia unique** en co-responsabilité pour administrer les « Home » des villes.

◆ Rien ne vaut un arbitrage humain pour hiérarchiser les contenus. Un nombre automatique de mots ne suffit plus et surtout ne signifie rien quant au sens. Donc **la plus-value humaine est non seulement reconnue mais affirmée**.

La mutualisation des équipes Ouest-France et Journaux de Loire.

◆ Les équipes Ouest-France et Journaux de Loire vont devoir travailler ensemble. Du jamais vu ! Ca veut dire quoi ? Une émulation en berne, le pluralisme en danger jusqu'à l'offre à nos lecteurs.

Un **moteur de recherche** boosté pour plus de rapidité et de réactivité, indispensable pour nos visiteurs éphémères.

Le **Push** : l'animation de ce qui buzz dans nos pages par les Community Manager.

- ◆ Avec le stress des écrans au-dessus de la tête comme une épée de Damoclès, qui pointe en direct ce qui « fait du clic ou pas ». Eux aussi seront mutualisés par titre référent.

L'équilibre de l'offre : 50% gratuit 50% payant.

- ◆ En arriverons-nous au tout payant sur les locales et tout gratuit sur le général ? La cadence s'est accélérée déjà à fin

2018. (réorganisation du plateau au siège). Les études démontrent pourtant que ce qui fonctionne c'est l'information documentée et exclusive qui touche la vie des citoyens. Est-ce bien une solution de raisonner encore aujourd'hui en locales, pour ne pas dire rurales et agglomérations avec les nouveaux critères de la direction ?

Des **préconisations** via des cabinets d'études.

- ◆ Elles ne sont pas prises au sérieux par la direction et non déployées. Est-ce ainsi que l'entreprise se soucie de ses salariés ? N'est-ce pas aller droit dans le mur en connaissances de cause ? Comment pourrions-nous avoir confiance dans ces projets.

Retrouver la voie de l'intelligence

Renforcer. Pour la CGT, la transformation numérique du groupe ne doit pas se faire au détriment du développement de l'accroissement de la visibilité, ni de l'existence du journal papier. Cette nouvelle stratégie doit passer par des moyens renforcés pour franchir un tel cap.

On sait que la marche de la digitalisation est très haute. Se hisser au plus haut niveau relève de beaucoup d'effort et de stratégie. Cela demande une forte sollicitation pour les salariés, voire des remises en questions de la notion de travail telle que nous la connaissions au cours des décennies précédentes.

Accompagner. L'accompagnement au changement doit être la priorité du moment. Cela ne pourra se faire que par et avec nous tous. La pression insupportable pour beaucoup, ces « invisibles » qui vivent un sentiment d'abandon, et pire, parfois de mépris, ne peut perdurer.

Valoriser l'effort. La gravité de la situation sociale nécessite des mesures immédiates de consolidation et de revalorisations. L'empilement infernal des tâches est une impasse. C'est l'engagement de tous les salariés sur tous nos territoires qui est essentiel. Le consentement à l'effort peut être partagé à la seule condition que cet effort soit rétribué et valorisé de manière juste. Le changement ne doit pas générer un sentiment d'inégalité, mais au contraire d'équité pour mieux souder les synergies.

Réinvestir. La cohésion sociale est déjà mise à mal par la direction, faute d'avoir su anticiper la question des moyens. Alors, aujourd'hui, elle doit rendre des comptes sur ses choix politiques qui ne visent qu'à réduire la masse salariale plutôt qu'à y investir. Acculée, elle s'inscrit aujourd'hui dans une stratégie de l'échec. Qui ruine par là même, son crédit. Au contraire d'Ouest-France, le journal *Le Monde* a misé sur ses rédactions en musclant leurs effectifs. Comment l'argent du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité de l'emploi) est-il redistribué pour la création d'emplois à Ouest-France ?

La direction souhaite-t-elle réellement mettre les moyens de la réussite en place ? Nous en doutons. Ce n'est pas ce qu'elle nous propose en tout cas.

Dialogue de groupe. D'autre part, il sera également nécessaire d'aller impérativement vers un dialogue social au niveau du groupe. Nous devons être vigilants sur les transferts de tâches, les postes voués à disparaître et/ou à évoluer. Les changements d'organisation ne peuvent se faire sans une visibilité et une réelle transparence.

Exemplarité. Les préalables pour sortir d'une crise passent par le respect des personnes, l'écoute accordée. La direction a ce devoir d'exemplarité.

Confiance. Nous sommes, élus CGT, les représentants des salariés. Nous avons aussi des devoirs. Un rouage essentiel à la régulation de l'entreprise, par nos alertes et nos préconisations. De ce dialogue social sont attendues, de la part de nos dirigeants, des réponses abouties et constructives. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Cette confiance perdue met tout le monde en péril. Continuer à ignorer le mal être au travail revient à avancer avec une bombe à retardement vers un champ de mines.

Rassurer. Nous alertons sur l'indispensable confiance à redonner à chacune et chacun, à leurs apports personnels, leur savoir-faire, ainsi qu'à leurs compétences. Pour un avenir consolidé, oui à une presse professionnelle, humaine, dynamique, actuelle dans le progrès partagé entre tous. Il faudra l'intelligence de tous et, plus encore, de l'empathie pour mener à bien cette vertigineuse transformation.