

## Des résultats 2020 pourtant « pas si mauvais que ça »...

Comité social et économique (CSE), commission rédaction, négociation annuelle obligatoire : les dernières réunions paritaires de décembre ont été à l'image de l'année 2020. Dans un contexte plus compliqué que jamais, parfois chaotique, *Ouest France* ne s'en sort, finalement, pas si mal. Les efforts constants et la capacité d'adaptation des salariés y sont pour beaucoup. La direction le reconnaît volontiers. Toutefois, qu'ils soient ouvriers, employés, cadres ou journalistes, les salariés, qui terminent l'année sur les rotules, seront nombreux à constater que 2020 ne leur aura pas apporté la reconnaissance sonnante et trébuchante qu'ils attendent parfois depuis longtemps. *Ouest France* investit, rémunère son actionnaire, rachète des concurrents, mais continue de tirer sur la corde salariale, en gelant les rémunérations, réduisant les effectifs et entretenant une précarité jamais connue auparavant.

Le Covid, deux confinements, une cyberattaque... L'inquiétude a accompagné une bonne partie de l'année. Comment l'entreprise allait-elle traverser ces épreuves inédites ? « **Le résultat ne va pas être si mauvais que ça** », a indiqué la direction aux élus, lors du dernier CSE. Elle évoquait, bien sûr, le résultat économique, pas celui des crises sanitaires et informatique sur le moral et l'état des salariés...

Selon les dernières projections présentées aux élus, jeudi, si les « produits bruts » seront inférieurs de 18 millions d'euros à ce qui était budgété (302 millions au lieu de 320), l'excédent brut d'exploitation devrait être légèrement supérieur à ce qui était programmé (quasiment 20 millions au lieu de 19,7 millions). Car si les recettes ont été très affectées, les dépenses ont baissé tout autant (282 millions, au lieu des 300 millions prévus). La masse salariale, notamment, a été réduite, conséquence du chômage partiel (2,5 millions d'économie), mais aussi de la baisse continue du nombre de salariés.

## ● **Le service de santé au travail va mal**

Les élus du CSE, tous syndicats unanimes, ont solennellement alerté la direction sur la situation très problématique du service de santé au travail (*voir le tract intersyndical diffusé le 18 décembre*). Situation qui se manifeste, notamment, par deux arrêts de travail, pour un effectif de trois personnes. Le message, qui venait après plusieurs autres, a-t-il été entendu ? On le saura lors d'une réunion extraordinaire du CSE, annoncée pour la mi-janvier. D'ores et déjà, la direction indique qu'un recrutement temporaire d'un.e infirmier.e du travail a été lancé le 16 décembre. Dommage d'avoir attendu avant de reprendre cette idée qui avait été suggérée depuis plusieurs semaines. Ajoutons que la situation est suivie de près par l'Inspection du travail. Pour mémoire, le service de santé au travail (un médecin et deux infirmières) suit le personnel du siège et de plusieurs filiales, soit autour de 1 000 salariés. Rappelons que la crise sanitaire est loin d'être terminée...

## ● **Télétravail : au moins jusqu'au 15 janvier**

La ministre du Travail a demandé le maintien du télétravail à 100 % jusqu'au 7 janvier. « **Après cette date, des échanges vont avoir lieu avec les partenaires sociaux pour alléger ce 100 % télétravail avec une journée ou deux de présentiel. C'est pourquoi nous avons précisé que l'on serait en télétravail 100 % jusqu'au 15 janvier, pour avoir le temps d'échanger sur les mesures à mettre en place au niveau d'Ouest-France** », précise la DRH. Elle souligne que « **des exceptions sont possibles** » pour des collègues qui « **ne s'estimaient pas en difficulté** » jusqu'à présent, mais qui le seraient aujourd'hui. Si le télétravail est cause de malaise, « **il faut écouter, déroger et gérer en proximité** ». Donc, en parler à son responsable hiérarchique direct qui en référera à sa direction. Et alerter les élus, si ça coince.

## ● **Aides au logement pour les CDD**

La direction avait supprimé l'indemnité logement accordée aux CDD de plus d'un mois, le justifiant par un redressement de l'Urssaf. Le SNJ ne cesse de dénoncer, depuis, cette mesure unilatérale et injuste. Une avancée semble, aujourd'hui, se profiler : les CDD peuvent finalement bénéfici-

er d'une aide, mais uniquement s'ils remplissent trois conditions. Il faut avoir un nouveau contrat de travail ; que le lieu de la future résidence soit éloigné d'au moins 50 km et d'au moins une heure et demie par rapport à l'ancien lieu de résidence. « **On regardera, au cas par cas selon les difficultés** », annonce la direction. Cette aide peut s'étendre sur une durée de cinq mois maximum. N'hésitez pas à nous faire connaître vos situations, si vous êtes concernés.

Quant aux frais de déplacement, ils sont remboursés sur la base du forfait kilométrique habituel, pour qui n'utilise pas un véhicule professionnel. Il semblerait que là encore, des CDD y sont de leur poche.

## ● **Du matériel de travail pour les CDD !**

Autre situation inacceptable que nous avons dénoncée : il est parfois demandé aux journalistes en CDD de travailler avec leur matériel personnel. Les SR, par exemple, ne sont pas tous dotés de smartphone, alors que la politique de l'entreprise est d'équiper tous les journalistes d'Iphone professionnels, qu'ils soient SR ou sur le terrain. Quid du remboursement de leur forfait s'ils utilisent leur téléphone pour travailler ? « **Il faut qu'on les rembourse à la réalité de ce qu'ils ont consommé** », annonce la rédaction en chef. Pas simple de calculer la consommation des data à l'euro près ! La direction va « **regarder** » comment l'évaluer. Sous-entendu, jusqu'ici ce n'était pas remboursé. Le SNJ considère que tous les CDD doivent pouvoir bénéficier des mêmes outils de travail que les permanents : Iphone, PC portable et appareils photos. Car la rédaction en chef a aussi décidé de ne plus leur en attribuer. Ils peuvent toutefois, assure-t-elle, utiliser ceux mis à disposition dans les rédactions par les ADD.

## ● **Évaluation des CDD : que ce soit « compris et partagé »**

Enfin, les salariés en contrats à durée déterminée sont soumis à une évaluation qui doit être réalisée par leur responsable hiérarchique N + 1. Ce dernier, précise la direction, doit avoir « **du courage managérial** » et pouvoir dire à la personne ses points forts et améliorations possibles. « **Il faut que ce soit compris et partagé** », note la direction. Le CDD doit en avoir connaissance, mais ne signe pas cette fiche d'évaluation.

- **Bulletins de salaire dématérialisés : pas si vite !**

La dématérialisation des bulletins de salaire, désormais déposés sur un « **coffre-fort numérique** », a été menée à la hussarde, et sans qu'on ne se soit préoccupé de recueillir vraiment l'assentiment des salariés. Chacun est censé avoir reçu, à la mi-octobre, un courriel de la DRH évoquant le projet et demandant de manifester un éventuel désaccord avant le 16 novembre. Pour beaucoup, ce mail s'est perdu dans le flot de dizaines d'autres. Le procédé est un peu léger, a souligné le SNJ. Lorsqu'on veut, sans ambiguïté possible, connaître l'avis du personnel, on le questionne explicitement en lui adressant un courrier, avec le bulletin de salaire, ou à part, comme c'est le cas pour le compte épargne-temps ou les versements sur le PEE, avec une case « oui » et une case « non ». La direction aurait pu aussi doubler la formule pendant deux mois (papier plus numérique) et laisser chacun exprimer un choix clair. Rien de tout cela n'a été fait. Beaucoup de salariés regrettent, aujourd'hui, une communication insuffisante, un sentiment de fait accompli et trouvent qu'on leur a forcé la main. Sans parler de ceux qui ont initialement dit « oui » et qui, échaudés par la récente cyberattaque, le regrettent. Le SNJ demande pour tous la possibilité de revenir en arrière.

- **Ancienneté : oublis ou nouvelles règles ?**

Plusieurs journalistes embauchés, cette année, se sont étonnés de ne pas avoir sur leur bulletin de salaire la prime d'ancienneté correspondant à l'exercice de la profession depuis plus de cinq ou dix ans. Ceux qui se sont manifestés auprès de la DRH n'ont pas reçu de réponse. Le SNJ a donc interpellé la direction lors de la commission rédaction du 16 décembre. Et découvert qu'elle avait, semble-t-il, décidé de changer les règles. Désormais, seule la détention de la carte de presse professionnelle pendant plus de cinq ans, ou de dix ans, permet de déclencher la prime correspondante. « **Mais nous avons décidé de prendre en compte les années de carte stagiaire, ce que nous ne faisons pas jusque-là** », indique la direction. Reste que de nombreux journalistes nouvellement embauchés ont leur carte depuis des années, depuis plus de dix ans même, pour certains, et qu'ils n'ont pas touché la prime à laquelle ils ont droit. « **Nous allons recti-**

**fier cela sur le bulletin de salaire de janvier** », promet la direction. Le SNJ a insisté sur la rétroactivité. La prime doit être versée depuis l'entrée à Ouest-France. La convention collective est claire : c'est le temps de présence en qualité de journaliste qui doit être pris en compte. La direction n'est pas claire sur ce point. « **On regardera au cas par cas** », dit-elle. Que nenni ! Si l'entreprise a « oublié » de payer la prime d'ancienneté de journalistes arrivés en 2019, elle doit aussi corriger son erreur avec effet rétroactif.

- **Les porteurs du Finistère nord privés de travail**

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, ce sont les porteurs du *Télégramme* qui distribuent *Ouest France* dans le Finistère nord. La direction a conclu cet accord avec le concurrent afin de réaliser de substantielles économies. Conséquence directe, les porteurs d'*Ouest France* se sont retrouvés privés de leur travail et de la modeste rémunération qu'il leur apportait. Ils étaient 70 « vendeurs colporteurs de presse » à se lever ainsi, chaque jour, au petit matin, par tous les temps, certains depuis de nombreuses années.

Relayant des interrogations de collègues finistériens, les élus SNJ ont interpellé la direction pour savoir quelles mesures elle avait prises pour accompagner cette rupture. Réponse : la direction s'est contentée de communiquer les coordonnées des porteurs au *Télégramme*, au cas où il recruterait. Huit ont ainsi été « repris » et 18 « **font des remplacements** ». Les 44 autres n'ont que leurs yeux pour pleurer. « **Nous n'avons pas d'obligation juridique, ce sont des travailleurs indépendants et ils étaient les collaborateurs des dépositaires** », justifie la direction. Admettant toutefois qu'elle « **ne peut s'exonérer de ses obligations morales** », elle s'est quand même engagée à « **refaire le point** » sur leurs situations. Au cours des deux dernières années, *Ouest-France* a bénéficié de 3,8 millions d'euros d'aides de l'État pour soutenir le portage.

- **Salaires : la pilule amère**

C'est devenu une habitude pour les délégués syndicaux de sortir les mains vides de la négociation annuelle obligatoire, où sont présentées les revendications concernant les rémunérations et les conditions de travail. Depuis 2012, la direction refuse systématiquement les augmentations de

salaires générales, qui étaient négociées auparavant, ne serait-ce que pour compenser l'inflation. Cette année, la pilule est un peu plus amère à avaler, alors que, grâce aux efforts des salariés, dans des conditions particulièrement difficiles, l'entreprise atteint les objectifs financiers ambitieux qu'avait fixés la direction. Ainsi, le journal va continuer à faire remonter des dividendes à l'actionnaire Sipa et va pouvoir continuer à investir dans des bâtiments, des logiciels, des ordinateurs... Les salariés, eux, devront encore se serrer la ceinture. Entre 2008 et 2019, la rémunération moyenne brute mensuelle des journalistes a augmenté d'à peine 3 %, passant de 4 781 € à 4 922 €, alors que l'inflation cumulée dépassait les 12 %. On vous laisse calculer la perte de pouvoir d'achat que cela représente...

### ● **Brest : un déménagement en vue, des questions toujours en suspens**

Les locaux de Brest doivent être libérés au 31 janvier, même si les travaux d'aménagement de l'espace acheté en juillet au centre d'affaires Coat ar Gueven, 3, rue Duplex, ne sont pas achevés. Il sera alors toujours question de télétravail pour les journalistes, les salariés de DCM et des filiales (régie Radio Région, Additi, bureau de passage pour l'agence Api).

Les élus ont notamment signalé deux points noirs : l'inquiétude des salariés quant à la sécurisation de l'accès aux nouveaux locaux et le risque d'augmentation des coûts de parking pour les voitures personnelles. Le problème de sécurité a été entendu : « **La copropriété a mis en place un agent de sécurité** » et la rénovation inclut « **la sécurisation de cette entrée** », a répondu la direction. Reste le problème de parking à régler. Les salariés étant, pour le moment, invités à laisser leur auto à l'extérieur du centre et à utiliser le tram. Ce qui risque de rallonger des temps de trajet et donc des journées déjà bien lourdes.

Pour la rédaction, un petit open space est créé, dont on sait qu'il peut être source de risques psychosociaux (bruit, fatigue...) et ne favorise pas les échanges.

Les élus ont voté contre ce projet ou se sont abstenus.

### ● **La Chevrolière : un « manager de transition », travailleur indépendant**

Le « manager de transition » recruté récemment comme cadre technique pour l'imprimerie de La Chevrolière, « **après un turnover anormal de quatre personnes en cinq ans** », n'a pas souhaité être salarié de l'entreprise, indique la direction. Un statut d'indépendant, tout à fait atypique, qui met mal à l'aise certains salariés qu'il encadre. Et qui prive le CSE d'une contribution puisque sa rémunération ne donne pas lieu à versement au financement de l'instance, et donc des activités sociales et culturelles.

### ● **Cyber sécurité : un plan de défense en chantier**

« **C'est tout un plan de défense** » qui va être mis sur pied et qui va « **s'inscrire dans la durée** », a annoncé Louis Echelard, après la cyber attaque dont l'entreprise a été victime, fin novembre. Ce plan va s'appuyer sur un responsable de la cybersécurité déjà en poste, Guy Sauvage « **qui va coordonner les expertises internes et externes** », accompagné de deux alternants, d'un contrat avec Orange cyberdéfense, et la formation des 1 500 salariés.

Le président du CSE a notamment souligné que les mots de passe utilisés par les salariés sont « **d'une banalité qui ne permet pas la sécurité** ». Un constat qui aurait pu être anticipé, si la prévention et la sécurité étaient deux concepts pris au sérieux dans cette « maison ». Si la cyber attaque a cette vertu, elle n'aura pas été qu'une plaie...

Les élus et délégués SNJ  
vous souhaitent d'heureuses  
fêtes de fin d'année.

Contactez-nous :

[snj@ouest-france.fr](mailto:snj@ouest-france.fr)

[snj.ouestfrance@gmail.com](mailto:snj.ouestfrance@gmail.com)