

Complémentaires santé et prévoyance : il faut impliquer les salariés !

Les salariés ont appris il y a quelques semaines que le groupe Sipa Ouest-France avait lancé un « appel d'offres » confié à un courtier en assurances pour remettre sur la table les régimes de complémentaires santé et de prévoyance de ses différentes sociétés avec, pour objectif affiché, de retenir un « **socle commun** (de garanties) **au-dessous duquel aucune entreprise ne pourra descendre** ». Pour rappel, à Ouest-France, la complémentaire santé est du ressort de la mutuelle d'entreprise ; la prévoyance est confiée à Audiens.

Le sujet a été remis à l'ordre du jour de la réunion du CSE Ouest-France, le 8 juillet, puis du comité de groupe Sipa, le 9 juillet. Premier épisode : au CSE, la présentation d'un Power-point d'une douzaine de pages censé donner aux représentants du personnel les clés de la démarche. Face aux enjeux, les élus ont redit que cette démarche manquait de transparence, que de nombreuses questions restaient sans réponse. Et qu'elle était menée à un tempo bien trop rapide ; après la rédaction d'un cahier des charges qui n'a pas été présenté aux élus, l'appel d'offres doit être lancé sous peu pour des éventuels changements de « prestataires » en janvier 2022. À l'unanimité, les élus ont aussi demandé que les salariés, *via* leurs représentants au CSE, soient associés à la procédure. Et redit leur attachement à la mutuelle Ouest-France, qui participe à la culture de notre entreprise.

Deuxième épisode, le lendemain, au comité de groupe. La direction de Sipa a été surprise d'apprendre de la bouche des élus que dans certaines sociétés, la présentation de l'appel d'offres n'avait pas été faite au CSE. Après un nouvel échange avec les élus, le président du groupe Sipa a calmé le jeu. Il a réaffirmé que chaque entreprise pourrait conserver sa liberté de choix. Il n'a pas fermé la porte à la requête des représentants du personnel de les associer à la réflexion. C'est bien le moins ! Au-delà même des questions de principe, il ne faut pas oublier que les salariés, par leurs cotisations, cofinancent, avec les entreprises, les régimes de complémentaires santé et prévoyance. Comment la direction du groupe a-t-elle pu imaginer que les élus laisseraient filer ce dossier sans réagir ? Conclusion temporaire : affaire à suivre. De très près.

- **Cotisations retraites complémentaires : un nouveau calendrier pour la ponction**

On se souvient que l'entreprise a oublié de prélever un pourcentage de cotisations de retraites complémentaires à tous les salariés durant 24 mois (de janvier 2019 à décembre 2020), soit

une vingtaine d'euros par mois que les salariés ont touchés mais qui auraient dû être versés à Audiens, qui gère ces cotisations pour le compte de l'Agirc-Arcco. Le mois dernier, la direction avait annoncé que ces sommes – qui ne peuvent pas ne pas être payées à l'organisme collecteur – seraient reprises sur les salaires du second semestre 2021. Nouvelle proposition lors de la dernière réunion du

CSE : la ponction pourrait s'effectuer sur douze mois, de septembre 2021 à août 2022, soit une quarantaine d'euros en moins chaque mois ; avec possibilité pour les salariés qui le souhaitent, et qui le peuvent, de solder cette dépense en décembre prochain. La direction a demandé aux représentants du personnel ce qu'ils en pensaient... Réponse, en substance : vous demandez aux salariés de payer une erreur faite par l'entreprise, les élus n'ont aucune intention de cautionner cela. Dans la résolution votée à l'unanimité, les élus demandent donc à la direction de régler cette question par des discussions sérieuses avec les syndicats, ou d'assumer son choix face aux salariés. On verra bien quelle est l'option retenue par nos dirigeants.

1 401

C'est le nombre d'emplois à temps plein payés en moyenne par l'entreprise tout au long de 2020 (CDD et CDI), selon le comptage effectué par le cabinet Syndex. Parmi ces 1 401 emplois, on trouvait 197 emplois d'ouvriers (-63 % par rapport à 2010), 178 d'employés (-27 % par rapport à 2010), 654 de journalistes (journalistes pigistes non compris), soit 26 % de plus par rapport à 2010, et 372 de cadres (+18 % par rapport à 2010). Attention : il ne s'agit pas du décompte du nombre de salariés mais bien des emplois, c'est-à-dire de la « force de travail » à laquelle l'entreprise a eu recours l'an passé. Compte tenu du chômage partiel, la comparaison avec 2019 n'est pas parlante.

1 332

C'est le nombre de salariés en CDI inscrits à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2020. Dans le détail : 221 ouvriers, 136 employés, 579 journalistes et 396 cadres.

● **Précarité : en 2020, hélas, rien de neuf...**

La réunion du CSE du 8 juillet a permis aux élus et à la direction d'échanger sur le rapport du cabinet Syndex sur la politique sociale de l'entreprise. Comme tous les ans, celui-ci détaille très précisément la précarité qui affecte l'entreprise. En 2020, hélas, rien de neuf sous le soleil. Les taux de précarité (rapport entre les postes occupés par des CDI et ceux occupés par des contrats précaires) de deux catégories du personnel sont toujours très

élevés. Pour les journalistes, il s'élève à presque 22 % (17 % en excluant les contrats d'alternance). Même si on relève une légère baisse par rapport à 2019, ce taux était de l'ordre de 10 % avant 2010. Il dépasse les 20 % depuis 2017. Mais ce triste record est battu pour la catégorie des employés où le taux de précarité atteint les 38 % ! Comme le relève Syndex, le recours aux contrats courts, « **n'est pas une fatalité liée au fonctionnement mais bien un choix** ». Un choix lourd de conséquences, en premier lieu pour tous ces salariés, souvent jeunes, qui ont travaillé - et travaillent encore - en CDD sur des postes qui auraient dû être pourvus en CDI ; en second lieu pour les collègues en CDI qui ont dû faire avec tous les inconvénients qu'entraînent cette précarité instaurée en système.

Face à cette situation, la direction a dû se résoudre à prendre des engagements, notamment pour répondre à des questions pressantes de l'inspection du travail. À la rédaction, des embauches en CDI ont été faites au premier semestre. Il en reste une vingtaine à mener à bien au second pour tenir la promesse faite au CSE en février 2021. Pour autant, comme le note Syndex, « **le plan de recrutement des journalistes est certes visible, mais suffira-t-il à pallier les besoins et, surtout, à quelle échéance au regard des départs** (le solde net en CDI est prévu à +20 par an sur 2021-2023) ? » Pour les employés, la direction renvoie à des échanges avec les syndicats à la rentrée. Soutenus par l'inspection du travail, les représentants du personnel suivront cette question de très près.

● **Égalité : des écarts de salaire qui perdureront longtemps**

La direction déroule son plan pour résorber les inégalités dans l'entreprise. Sans surprise, hélas : aucune mesure pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, raison pour laquelle les organisations syndicales n'ont pas signé, cette année, l'accord égalité. La direction minimise les écarts en comparant les salaires de base et pas les rémunérations globales. Si les femmes sont moins payées, c'est parce qu'elles prennent moins de responsabilités. La direction va donc former davantage les femmes pour qu'elles s'y attèlent. Quant à l'écart sur les rémunérations globales, 18%, il se résorbera avec le temps, au fur et à mesure des départs en retraite, d'ici une petite cinquantaine d'années. La direction n'est pas pressée...

● **Deux jambes pour avancer**

À l'occasion de l'examen de la situation difficile du journal 20 minutes*, lors de la réunion du comité

de groupe du 9 juillet, la direction de Sipa a rappelé le principe qui la guide : le journal gratuit doit avancer sur ses deux jambes : le papier et le numérique. Et d'ajouter que cela vaut pour tous les autres titres du groupe. Ça va sans dire, mais ça va mieux en le disant.

*Dont Sipa est actionnaire à 50 % aux côtés de Rossel-La Voix du Nord.

● Réunions extraordinaires du CSE sur les projets Rédaction

Deux réunions extraordinaires du CSE se tiendront les 15 et 16 juillet. Le 15 juillet, direction et élus se retrouveront pour aborder la réorganisation de la rédaction qu'entraîne le projet « locales-SR-régions » ; le lendemain, nouvelle réunion pour évoquer le projet « Sports ». Dans les deux cas, les échanges seront nourris par l'examen de deux rapports consacrés à ces projets (réalisé par les experts en organisations du travail de Syndex pour le projet « locales-SR-régions » et par ceux de Secafi pour le projet « Sports »).

La semaine suivante, troisième réunion, cette fois-ci pour que les élus puissent rendre leur avis. Rappelons que cette procédure est imposée à l'entreprise par le Code du travail. Ensuite, après une année décidément très chargée, le CSE devrait faire relâche jusqu'à septembre. Normalement...

138

C'est le nombre de journalistes en CDI ayant obtenu une augmentation individuelle en 2020 (52 en janvier, 86 en septembre). À la rédaction, elles ont pour origine soit l'application de mesures découlant d'accords entre la direction et les syndicats (sur les augmentations de début de carrière, principalement), soit de décisions relevant uniquement de l'employeur, notamment à l'occasion de mutations (mais cela n'a rien d'automatique). Pour mémoire, pour les journalistes, la direction a toujours refusé de partager avec les élus ou les syndicats les critères qu'elle retient pour accorder – ou refuser – l'octroi d'un échelon. Une position qui maintient l'opacité en la matière.

● Sipa a bien résisté à la crise sanitaire

Les comptes d'Ouest-France ont montré que l'entreprise n'a pas pâti de la crise sanitaire de l'an dernier. Pour le groupe (hors *20 minutes*), il en est de même, selon les calculs de Secafi présentés au comité de groupe du 9 juillet. Certes, le chiffre d'affaires « consolidé » de toutes les sociétés filiales de Sipa a baissé de 50 millions, pour s'établir à

512 millions d'euros, mais les dépenses ayant aussi fortement baissé, notamment grâce aux aides de l'État, le résultat économique brut a atteint près de 27 millions.

Ainsi, le groupe « **a pu maintenir en grande partie son programme d'investissements en 2020** », note Secafi. Soit environ 30 millions, dans la moyenne des quatre dernières années. Parmi les principaux investissements : le rachat du fonds de commerce d'annonces légales pour 6,5 millions ; 9 millions d'investissements informatiques (dont 0,5 million pour Eidos) ; 13,6 millions pour des investissements « physiques » (dont 4,2 millions pour l'immeuble Additi au siège). Tout cela sans dégrader la trésorerie.

3,8 millions

C'est le montant des dividendes perçus par Sipa en 2020 (sur les résultats des filiales de 2019) : 1,8 million venant d'*Ouest-France*, 1,4 million de Publihebdo et 600 000 € de *20 minutes*. Cette année, *Ouest-France* va à nouveau faire remonter 1,8 million à Sipa (sur les résultats de 2020).

● Sept élus du SNJ au nouveau comité de groupe Sipa

Un nouveau comité de groupe a été constitué. Il regroupe des élus des différents CSE de sociétés filiales de Sipa et la direction de la holding, avec pour objectif premier de leur permettre de débattre de la situation économique et sociale du groupe. Sa première réunion s'est tenue le 9 juillet. À l'ordre du jour, l'élection du bureau (la secrétaire est une élue CGT d'*Ouest-France*, la secrétaire-adjointe une élue SNJ de Publihebdo) ; la désignation de l'expert-comptable (Secafi) et l'examen du rapport Secafi portant sur 2020.

La délégation du SNJ au comité de groupe est composée d'un élu de *La Presse de la Manche*, d'un élu du *Maine Libre*, d'une élue du *Courrier de l'Ouest*, de deux élus de Publihebdo et de deux élus d'*Ouest-France*.

● Intrasipa grandit. Jusqu'où ?

Intrasipa est née il y a une dizaine d'années. Cette société compte une quarantaine de salariés, embauchés directement ou provenant d'autres sociétés du groupe. Sans compter une quinzaine d'autres personnes ayant toujours un contrat de travail avec une autre filiale de Sipa mais travaillant pour Intrasipa. Elle propose des « prestations » à toutes les sociétés du groupe Sipa : sécurité informatique, R&D, suivi RGPD, assistance juridique, et gère la trésorerie du groupe. Celle-ci

s'élève à environ 50 millions (dont 23 millions placés par *Ouest-France*).

Chiffre d'affaires en hausse, effectif idem... Intrasipa va-t-elle continuer à grandir ? La direction de Sipa (qui est aussi celle d'*Ouest-France*) assure que cette société n'a pas vocation à assurer toutes les fonctions « supports » (paye, informatique, DRH), comme on le voit dans d'autres groupes. On verra ce qu'il en est. Mais quoi qu'il en soit, les élus du CSE ont conscience que voir partir des salariés et/ou des fonctions vers Intrasipa a pour conséquence de réduire la masse salariale d'*Ouest-France*, et, *in fine*, le budget du CSE. Un sujet qui devra être mis sur la table d'une manière ou d'une autre.

● **Stagiaires été, CDD et équipements**

164 stagiaires ont été recrutés pour l'été, dont 57% de femmes. Il y a eu beaucoup plus de désistements de dernières minutes que les autres années, 10% au moment de l'annulation de la période de pré-stage. Ainsi 21 postes occupés par des CDD, dont celui de Quimperlé, qui a trouvé preneur seulement à partir de la deuxième semaine de juillet. Plusieurs étudiant.e.s ont indiqué ne pas vouloir trop s'éloigner de leur logement, en raison de la difficulté à trouver un hébergement pour les deux mois d'été. En Vendée, l'entreprise a dû se porter garante, c'est une première.

Côté équipement, ce n'est pas brillant. Les stagiaires localiers doivent se débrouiller avec les iPhone mutualisés, certains n'ont plus de chargeur et c'est à eux de faire les démarches pour en avoir. Les titulaires localiers ou SR ont été invités à laisser leur ordinateur portable à leur disposition faute d'équipements mutualisés suffisants. Le Code du travail précise que les CDD et les titulaires doivent travailler dans les mêmes conditions, « **en théorie** », biaise la direction.

● **Élections : priorité aux résultats**

La priorité fixée par la rédaction en chef « **était de publier les résultats complets dans les journaux de lundi, avec deux scrutins différents. Cela induisait une pagination très importante jusqu'à dépasser les capacités machine et c'est pourquoi nous avons décidé de faire un cahier à part pour le Calvados et la Manche.** » L'option du cahier des résultats retenue pour le Calvados et la Manche, « **a permis de conserver plus de pages locales, mais ne pouvait pas être appliquée ailleurs pour une question de temps car cela doublait le temps d'impression. Si on avait dû « doubler » pour l'Ille-et-Vilaine**

par exemple, on n'aurait jamais pu livrer à temps. »

L'entreprise a enregistré + 37 % en vente au numéro au premier tour. « **Les chiffres du deuxième tour ne sont pas encore connus (mercredi 7). La tendance devrait être équivalente mais légèrement inférieure.** »

● **Elections : panne Eidos**

Lors de la première soirée des élections, une panne Eidos a mis en stress les équipes au moment du bouclage. Il ne s'agissait pas d'un bug général « **mais d'une défaillance d'un serveur secondaire qui génère les dépêches AFP et Reuters qui a éjecté les rédacteurs de Swing Prime, lui, a continué à fonctionner**, a expliqué la rédaction en chef lors de la commission rédaction. **Il y a eu un temps assez long avant la remise en route (30 minutes pour tout redémarrer). Eidos, qui a bien identifié la source, va fournir un correctif et nous leur avons demandé de réfléchir sur le protocole de redémarrage.** » Cet incident a entraîné un décalage côté production. Et, au final, un retard de distribution.

● **Sanctions : il y a une procédure**

« **Il s'agit d'intervenir quand il y a une dérive qui impacte le collectif avec les autres salariés. Il faut que cela soit fait dans les formes. Le règlement intérieur doit être respecté** », rappelle la responsable des ressources humaines pour la rédaction. Comment ça se passe ? « **Si une ligne a été franchie, cela doit être sanctionné. On essaie ainsi d'éviter que cela se reproduise et on continue ensemble. On avance** », assure la rédaction en chef. Toute convocation officielle doit faire l'objet d'un échange avec le siège « **même si on souhaite que les premiers niveaux (blâme, avertissement) soient traités au niveau départemental (DD) pour éviter la convocation au siège** », affirme la RRH pour la rédaction.

Pour rappel, un rendez-vous donné sans convocation officielle ne peut être qu'un entretien de « recadrage », un rappel à l'ordre. Il ne peut y avoir de sanction. Un salarié recevant une convocation peut être accompagné. Le SNJ peut ainsi l'assister s'il le souhaite. Pour exemple, une sanction de niveau 1 est un blâme, un avertissement... Une sanction de niveau 2 peut être une mutation disciplinaire, voire plus.

(https://intranet.ouest-france.fr/sites/default/files/reglement_interieur_applicable_1er_juillet_2013.pdf)

● Plus de carte de localisation avec Onepublish

L'outil qui permet aux SR de faire une carte une colonne n'est plus disponible sur Internet explorer, ni sur les autres navigateurs. « **L'utilisation de cet outil est déconseillée car il demande désormais d'acheter une licence**, annonce la rédaction en chef. **On va donc chercher une autre solution. Il en existe une par Prime. Elle a été envoyée aux chefs d'édition et une information Teams a été proposée en début d'année. On continue de regarder.** » Une nouvelle diffusion devrait être faite.

● Magazines et hors-série : où en est-on ?

Le hors-série *C'est quoi s'arrête* parce qu'il ne fonctionne pas. « **On a fait de la promo, des articles, répondu à des interviews mais apparemment ce produit ne correspond pas au public qui va chez les marchands de journaux.** »

Les guides de balades avec du contenu et les cahiers pour les écoles (*Actu en classe*) se vendent bien. « **On est en train de boucler le n°3 de Culture jardin. Pour le 1 et le 2, on a eu des demandes de réassort. Les abonnements se montent à 2 700 abonnés. On est à l'objectif. Tout est fait au siège. C'est un vrai produit maison.** »

Plusieurs magazines sont édités : *Bretons en cuisine* (6 numéros par an) – *Normands en cuisine* (2 numéros par an) – *Histoires dans l'Ouest* (série de hors-série – 4 par an) – *Culture jardin* (trimestriel + un hors-série en partenariat avec Edilarge en août) – *Les livrets pour les aînés* (diffusés dans les Ehpad, réalisés à partir de nos hors-séries). « **Et on réfléchit à un trimestriel autour du tourisme, qui pourrait être lancé autour de juin 2022.** »

Côté suppléments, il y a tous les suppléments autour de l'orientation et de la formation – *La mer notre avenir* (4 par an) – *Les nouveaux seniors* (4 par an) – *L'auto et la mobilité* (5 par an) – l'immobilier (entre 1 et 3 par an selon les départements) – *l'agriculture* (4 par an) – *Les guides été* qui reprennent un format tabloïd cette année (15 par an).

● Piges photo : Ouest-France moins disant que d'autres titres

123,04 € net à la journée. C'est ce qu'est payé un photographe pigiste à *Ouest-France*. Un forfait très en-deçà du marché : 320 € pour *Le Monde*, 240 € pour *Bayard*, autour de 200 € pour *Libé...* Même *Reporterre* et *Streetpress*, deux pure-players indépendants, paient mieux. « **Ce sont des tarifs de médias parisiens. Et une journée de reportage**

à 123 €, multipliée par le nombre de jours travaillés dans le mois, ça donne un salaire mensuel correct », estime la rédaction en chef, qui fixe les tarifs (révisés en 2018) avec le service photo. C'est sans compter qu'un pigiste, par définition, ne travaille jamais à temps complet pour un seul employeur. Les photographes doivent en outre régulièrement renouveler leur matériel, qui coûte très cher. Le SNJ a demandé à ce que les tarifs des photographes pigistes – trois aujourd'hui – puissent être revalorisés pour être en adéquation avec la réalité du métier. Réponse de la REC : « **Ce sont des choses envisageables en discussion avec la rédaction en chef et le service photo.** »

● Une réflexion autour du patrimoine éditorial

« **On a une espèce de trésor de guerre** », relève le rédacteur en chef. Une réflexion est menée et un audit est en cours autour de nos archives photos. « **On a des plaques de verre et des millions de négatifs en stock, au siège et dans certains départements. L'objectif de cet audit est de répertorier ce que l'on a vraiment et la qualité de conservation de tout ça. Puis de nous proposer un plan de numérisation, et une indexation.** »

● Archives photo : on remet tout à plat

Les crédits photo sont parfois absents ou erronés ("Archives Ouest-France" au lieu du nom du photographe par exemple), ce qui ne manque pas d'agacer leurs auteurs, journalistes ou photographes. « **C'est une véritable anomalie de notre système de production éditoriale**, reconnaît la REC, impuissante. **Les photos sont parfois archivées avec les bonnes métadonnées, mais celles-ci disparaissent lorsqu'il y a une transformation, type recadrage. Un chantier a été lancé pour tout remettre à plat, mais c'est un gros chantier, un travail de deux ans.** » Dans le doute, lorsqu'une photo est créditée, « **on garde les noms** », assure la rédaction en chef.

● Médecine du travail : Ouest-France va adhérer au service inter-entreprises AST 35

Faute de candidat pour les deux postes de médecins du travail, l'entreprise va être contrainte d'adhérer au service interentreprises AST 35, pour deux ans au minimum. « **On va suivre la demande du Dr Bonnet, qui est sans appel** », a indiqué la DRH, lors du dernier CSE. C'est en effet le médecin inspecteur du travail qui a imposé cette formule.

Les visites de reprise après un arrêt maladie d'au moins 30 jours seront la priorité de l'AST 35. La date d'adhésion précise d'OF n'est pas encore connue mais les élus vous tiendront informés : tout salarié pourra demander un rendez-vous s'il en ressent le besoin.

Les élus du CSE ont alerté la DRH sur le cas des salariés de DCM et de DLD des départements qui ont été historiquement rattachés au service de santé du siège : ils seront inscrits dans les services interentreprises de leur département de travail. Le SNJ les invite à être vigilants quant à cette inscription et à prendre rendez-vous avec leur médecin du travail notamment pour les alerter sur le cadre de travail de DCM, en réorganisation quasi permanente.

● Un service infirmier minimum obligatoire

« Le pôle infirmier de l'entreprise est confirmé, a rassuré la DRH. Il devra se coordonner avec l'AST 35. » Les infirmiers du travail sont obligatoires dans les entreprises. Selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), il faut : « Pour l'industrie : 1 infirmier pour 200 à 800 salariés et 1 de plus par tranche de 600 salariés. Pour le tertiaire : 1 pour 500 à 1 000 salariés et 1 de plus par tranche de 1 000 salariés. » Les élus seront vigilants quant au périmètre qui leur sera rattaché.

375 000

C'est le nombre de téléchargements de la nouvelle application *Ouest-France*, en-dessous de l'objectif visé qui était de 415 000 à fin mai. 3 157 abonnements ont été souscrits dans la nouvelle application.

● Télétravail : rendez-vous à la rentrée

Un accord sur le télétravail « ordinaire », c'est-à-dire en dehors de circonstances exceptionnelles comme la pandémie, est en cours de discussion entre la direction et les syndicats. Il prévoit notamment la possibilité de télétravailler six jours par mois (pas plus de deux par semaine), une indemnité de 2,50 € par jour télétravaillé et une participation en cas d'achat de matériel (siège, lampe...) de 50% avec un maximum de 150 €. La direction espère que les syndicats signeront l'accord pour une mise en place à la rentrée. Si ce n'était pas le cas, elle convoquerait rapidement le CSE pour lui présenter un plan unilatéral.

● Des CDD difficiles à trouver

À la rédaction, c'est compliqué de dénicher des CDD, martèle la direction. Cela expliquerait la difficulté à remplacer les collègues absents. « **Ces derniers temps, on a moins de disponibilité dans notre vivier interne de CDD ayant déjà travaillé à Ouest-France.** » Covid ? Temps partiels ? Quand on voit le nombre de journalistes à la recherche d'un emploi sur le marché du travail, on a du mal à croire qu'il n'y a pas de volontaires. Mais cela nécessite d'étendre la recherche au-delà du vivier interne.

● Qui veut devenir DD ?

« On n'a pas assez de gens qui souhaitent prendre des responsabilités », constate la rédaction en chef qui essuie des refus, notamment pour les postes de directeurs départementaux. Encore faudrait-il savoir les repérer et leur poser la question. « **Il est vrai que le poste est perçu plus compliqué qu'avant** », reconnaît la direction. Et pour cause, pour être un bon DD il faut avoir « **les qualités de journaliste multimédia, des compétences pour représenter le journal, comprendre la stratégie, savoir la communiquer, l'expliquer et l'accompagner dans son territoire, l'adapter en fonction de l'environnement économique de ses lecteurs** ». Mais il doit aussi être un bon manager. Avec des qualités d'organisation, d'écoute, de bienveillance. « **Il doit savoir entraîner ses équipes. C'est un meneur. Il doit avoir du leadership et avoir du courage managérial, quand il faut recadrer des salariés.** » Il doit encore savoir porter le changement, celui de la transformation numérique d'une entreprise qui devient un groupe. Pas simple.

La direction a annoncé qu'elle allait mieux accompagner les directeurs départementaux, notamment les nouvellement promus, en les formant et en nommant à leurs côtés un « mentor » (tuteur, parrain), soit un autre chef de rédaction aguerri qui réponde à ses questions.

La rédaction en chef souhaite que les salariés fassent connaître leur volonté de prendre des responsabilités lors des entretiens individuels, et affirme que ce sera pris en compte. Un parcours de formation sera proposé à ces personnes. « **Et le temps partiel est possible aussi quand on prend des responsabilités** », a-t-il été réaffirmé.

Pour contacter vos représentants : Vincent Cotinat, Cholet ; Sophie Delafontaine, Le Mans ; Jean Delavaud, Nantes ; Danièle Fourey, Argentan (réfèrente « harcèlement sexuel » du CSE) ; Christelle Garreau, Pré-Botté ; Corinne Gillaux, Caen ; Alain Guyot, Pré-Botté ; Charlotte Hervot, journaliste pigiste, Rennes ; Frédéric Hervé, Chantepie ; Gilles Kerdreux, Chantepie ; François Le Diffon, Saint-Brieuc ; Odile Lestrohan, Chantepie ; Serge Poirot, Chantepie ; Vanessa Ripoché, Nantes. Et : snj@ouest-france.fr ; contact@snj-of.fr