

28 septembre 2021

Réunions de la commission rédaction du 22 septembre et du CSE du 23 septembre

Sur *ouest-france.fr*, la pub hors de contrôle

C'est devenu un sujet récurrent des réunions avec la rédaction en chef : comment est-il possible de trouver, sur *ouest-france.fr*, au milieu d'un article sur le procès des attentats de Paris une pub pour des « *bralettes grande taille* » avec photo à l'appui, chose inimaginable dans le journal papier ? L'explication que donne la REC est simple : le « partenaire » Taboola à qui l'espace est vendu, est censé respecter « **une liste d'interdits** », mais régulièrement des annonces passent entre les (grosses) mailles des filets de ses algorithmes. Nous demandons depuis longtemps à connaître cette « liste d'interdits ». On attend toujours.

Avouant implicitement son impuissance à maîtriser le contenu de ce qui est mis en ligne, la REC invite « **tous les journalistes** » à lui signaler les abus et écarts qu'ils constatent. Vu le nombre de pubs glauques, sexistes ou qui simplement prennent les internautes pour des imbéciles, la solution proposée paraît bien légère.

Rappelons que l'accord « multimédia », signé en 2007 par la direction et les syndicats de journalistes, pose comme principe que : « *Les règles éthiques et déontologiques du journal s'appliquent au site ouest-france.fr. Les contenus du site sont validés par la rédaction Ouest France selon les règles du journal, qu'il s'agisse de texte, d'images, d'informations pratiques ou de publicités.* »

Obsédée par les courbes d'audience et le chiffre d'affaires publicitaire, la REC semble avoir renoncé à appliquer ces principes essentiels, qui relèvent pleinement de sa responsabilité. On ne peut que dénoncer cette dérive et appeler à se ressaisir, d'abord par respect pour nos lecteurs.

● **Télétravail : la direction bricole**

La DRH se félicite qu'un accord a pu être signé avec les syndicats sur le télétravail « régulier ». Mais, à peine signé, elle s'est empressée de le « bricoler » pour l'adapter à sa sauce. Ainsi, la direction a décidé que, bien que la crise sanitaire ne soit pas terminée, l'accord doit permettre d'adoucir le retour « en présentiel » qu'elle a imposé dès le 20 septembre. Or, l'accord n'a pas du tout été prévu pour les situations de crise. Par ailleurs, alors que pendant la négociation, elle insistait pour que les jours de télétravail ne puis-

sent être pris que par journées entières, la direction a accordé à certaines catégories de salariés la possibilité de prendre des demi-journées. Comment, dans ce cas, respecter le quota de six jours maximum par mois, que la direction refuse de dépasser ? Il semble que ce sera six demi-journées et non pas douze qui seront autorisées. Enfin, la DRH a soumis la pratique du télétravail à l'utilisation d'une application et de modalités de demandes à son responsable hiérarchique qui font déjà l'objet d'interprétations multiples. Ainsi, alors que l'accord devait clarifier et faciliter la pratique du télétravail, on se retrouve déjà pris dans

un mécanisme qui ressemble beaucoup à une usine à gaz... Ce qui n'arriverait pas si la direction montrait un peu plus de volonté à respecter les accords qu'elle signe.

● Absence de médecin du travail au siège : double peine pour les salariés les plus fragiles

Un médecin du travail a été recruté et devrait prendre son poste vers la mi-décembre pour le suivi des salariés du siège et du Pré-Botté. Cette arrivée ne va pas résoudre les difficultés des salariés les plus fragiles d'un coup de baguette magique. Depuis un an, depuis que le poste de médecin du travail est vacant, les nombreuses visites obligatoires sont en souffrance. Après un arrêt maladie de plus de trente jours, un congé maternité ou une maladie professionnelle, une visite médicale est obligatoire dans les huit jours après la reprise du travail. De nombreux salariés sont, cependant, dans une impasse. Ils sont fragilisés par leur absence prolongée de l'entreprise et/ou la maladie et estiment – avec leur médecin traitant – qu'ils peuvent reprendre leur poste et en ont souvent envie. Mais ils ne peuvent pas le faire car l'entreprise ne remplit pas ses obligations légales (article R4624-31).

« **On ne peut pas laisser un salarié ne pas reprendre s'il en a envie** », a affirmé la DRH lors du dernier CSE. Psychologiquement, le travail est important. Sauf qu'en droit du travail, l'arrêt maladie suspend le contrat de travail et seule la visite de reprise lève cette suspension. Un salarié qui reprend son poste pourrait donc se trouver en situation de travail dissimulé. Que se passerait-il, s'il était victime d'un accident de trajet ou du travail ? La faute inexcusable de l'employeur pourrait-elle être invoquée devant un tribunal ?

« **Nous avons toutes les situations** », a résumé la DRH : certains salariés ont repris le travail ; d'autres sont en attente de leur visite et sont payés par l'entreprise pour rester chez eux, ce qui est la situation légale ; d'autres prolongent leur arrêt maladie.

La direction fait le pari – risqué – qu'il n'arrivera rien à ceux qui ont repris le travail, d'ici à ce que le nouveau médecin soit opérationnel. « **Nous sommes dans une situation non souhaitée** », se défend la DRH.

Les élus du SNJ ont souligné que l'entreprise aurait dû adhérer au service médical interentreprises AST 35, comme l'exigeait la mise en demeure du médecin inspecteur du travail, lors du CSE extraordinaire du 18 juin 2021.

La DRH a refusé parce qu'AST 35 l'obligeait à adhérer deux ans. Pourtant, ce délai aurait permis que les visites urgentes aient lieu et aurait laissé le temps au médecin bientôt embauché de reconstruire le service de santé, à l'échelle du groupe Sipa, sereinement. Les élus s'interrogent sur les motivations de la direction : faire des économies sur le dos des salariés ou éviter que les problèmes soient connus à l'extérieur de l'entreprise ? L'amende pour défaut de visite médicale est de 1 500 € (art. R 4745-3). En attendant, ce sont les salariés les plus faibles qui trinquent. Et la sécu qui paie le prolongement de certains arrêts maladie.

● La collection du milliardaire bien valorisée dans le dOF

Certains ont pu s'étonner de voir tous les dimanches de l'été un article « 4 col » en pages générales du *dOF* consacré à l'exposition, au Couvent des Jacobins à Rennes, de la collection du milliardaire Pinault, qui est aussi propriétaire du Stade rennais. Aucune des autres nombreuses expositions de nos trois régions n'ont eu droit à un traitement aussi généreux.

Explication de la rédaction en chef : un partenariat a été signé avec la ville de Rennes (qui gère le centre de congrès et d'exposition) qui a acheté « à un tarif préférentiel » 10 000 exemplaires de chaque numéro. « **Mais c'est nous qui étions à l'initiative et nous avons gardé notre indépendance éditoriale** », veut rassurer la REC, soudain prise de passion pour l'art contemporain. « **On a considéré que c'était pas mal car, a priori, on n'attend pas OF dans ces sujets.** » En toute indépendance... La moindre des choses, a observé le SNJ, serait que le lecteur soit informé de ces arrangements.

● Parité à géométrie variable

Dans l'annuaire de la rédaction d'Ouest-France, une localière est appelée « *un localier* », une reporter sportive est un « *reporter sportif* », une assistante au directeur départemental est un « *assistant* », et une directrice départementale, un « *directeur* ». Interrogée sur ce point, la rédaction en chef indique que cette anomalie « **ne dépend pas de la rédaction** », que la résoudre serait « **un gros boulot** », et que le problème n'est « **pas sur le dessus de la pile** », alors que le site intranet « **sera peut-être refundu** ». Pas très étonnant dans une entreprise qui refuse l'égalité salariale à ses journalistes (*cf. notre tract du 23 septembre, « Inégalité professionnelle à*

Ouest-France, jusqu'à quand ? »). Étonnant, en revanche, de la part d'un journal qui affiche, à l'extérieur, ses efforts – certes réels – en matière de respect de la parité dans les contenus et notamment de féminisation des mots. Mais en oubliant de balayer devant sa porte. C'est bien connu : c'est toujours la cordonnère la plus mal chaussée.

● **Confusions sur la plateforme commune Internet**

Deux ans après la création de la plateforme Internet commune JDLO-OF, on constate régulièrement que des lecteurs ne font pas la différence entre les articles des différents titres. Cet été, à plusieurs reprises, en Loire-Atlantique, des articles de *Presse Océan* ont valu des critiques aux journalistes d'*Ouest-France*, notamment à l'occasion d'une manifestation anti-passe sanitaire et d'un fait divers. La rédaction en chef minimise ces confusions et veut surtout voir les performances de la plateforme en termes d'audience : « **On l'entend davantage venant des journalistes que des lecteurs.** » Elle indique toutefois vouloir « **faire un point chirurgical pour savoir par quels circuits arrive le lecteur** » et « **voir quels sont nos leviers de clarification** » afin de lever toute ambiguïté sur l'origine des articles. Suggestion a été faite que le logo des journaux soit complété par une mention explicite : « Article produit par la rédaction de... »

● **Office 365 s'impose**

L'entreprise a décidé de faire « **migrer** » nos ordinateurs vers Office 365 en ligne, pour « **faciliter les échanges dans le groupe pour un travail collaboratif** ». La rédaction est le dernier service à basculer, à partir du 6 octobre et jusqu'au 14 janvier (après DCM, informatique, industrie, services généraux). « **Cela fait 1 008 boîtes à installer** », précise la REC. Les points positifs : la boîte mail passe de 2 à 50 giga ; les salariés seront formés à son utilisation AVANT la migration, et auront un accompagnement pendant une semaine après ; les pigistes seront pris en charge spécifiquement. Les points négatifs : il y aura une double authentification pour accéder à Office 365 : *via* le PC et *via* l'iPhone. Comment feront les CDD qui n'ont pas d'iPhone ? Mystère. Et pour ceux qui doivent travailler hors connexion hors Swing : il n'y aura plus Word, mais seulement le logiciel allégé Wordpad. Les rares informations dispensées ne dissipent pas toutes les inquiétudes. Exemples : dans Outlook, quid des

contacts partagés ? Quid des boîtes mail partagées ? Les galères liées au déploiement d'Eidos, le peu de cas que la direction fait de la prise en compte de l'ergonomie et des besoins des utilisateurs n'incitent pas à la confiance.

● **Code typo: connaître le chemin...**

Le code typo existe toujours et il répond à bien des questions de typographie que les journalistes se posent tous les jours. Mais il faut connaître le chemin pour le trouver dans l'intranet : *L'entreprise > L'identité du journal > Chartes rédactionnelles*. Mais, depuis la dernière mise à jour, faite cet été, ni son existence, ni le chemin pour y accéder n'ont fait l'objet d'une information. Ce qui est, en soi, une information sur l'importance réelle que lui accorde la direction d'*Ouest-France*.

● **Cinq éditeurs regroupés pour créer un remplaçant au TV Mag**

L'entreprise a officiellement dénoncé, fin juin, le contrat qui la liait avec *Le Figaro* pour la fourniture du *TV Mag*. Le groupe Sipa a rejoint d'autres groupes également clients du *TV Mag* pour bâtir collectivement « **une alternative print et digitale, un projet mieux-disant qualitativement et économiquement** ». Un groupe de travail est en place et réunit Sipa, Ebra, Sud-Ouest, Centre France et Rossel. Comme « Inventons demain » avait déjà consacré l'un de ses chantiers au sujet, ces cogitations, portées par Philippe Joubin, vont alimenter la discussion du projet national. Il y aura un seul site de production, mais rien n'est déterminé pour le moment. L'objectif pour le groupe Sipa, c'est de « **préserver la marge faite sur ce produit** », soit un montant de trois millions d'euros. Un point de désaccord subsiste avec *Le Figaro* sur la date d'effet de la rupture : le 30 juin 2022, selon *Ouest-France*, un an plus tard selon *Le Figaro*.

● **Départs à la retraite : on dit merci !**

Depuis le début de la crise sanitaire, les départs à la retraite se font sans tambour ni trompette. Alertée, il y a quelques mois, la direction a reconnu la nécessité de « **faire une action** » (courrier, cadeau ?). Depuis ? Rien de la part de l'entreprise. « **Il n'y a pas de process établi.** » Les salariés en CDI mensualisés peuvent, à nouveau, se retrouver pour un « **moment de convivialité, mais à leur initiative ou à celle des services / départements** », indique la REC. Quant aux pigistes,

même avant la crise, rien n'était prévu et un geste de reconnaissance ne semble pas être à l'ordre du jour. Le SNJ a demandé qu'au moins, on ne laisse pas partir ces salariés, parfois de longue date, sans leur passer ne serait-ce qu'un coup de fil pour dire au revoir et merci.

Au feu

Au moment de parler « assurance » en mode télétravail, les élus du CSE ont appris que du matériel de certains salariés de la DCM (direction commerciale et marketing) avait pris feu ! « **L'information a été passée au support** », a été la réponse de la DRH... D'accord, mais il aurait été prudent d'informer l'ensemble des salariés qui travaillent avec ces tablettes dont une batterie aurait gonflé, qu'il faut les débrancher en fin de journée. Ça s'appelle de la prévention. Et en informer les élus de la Commission santé, sécurité et conditions de travail : ça s'appelle respecter les prérogatives des représentants du personnel.

● **Projet Régions : le grand flou pour les journalistes pigistes**

Dix journalistes rémunérés à la pige (JRP) participent désormais au « projet Régions ». Objectif : construire un réseau en dehors de la zone historique de *Ouest-France* pour remonter des sujets nationaux pour le print et le web. Avec quels moyens ? C'est flou, puisqu'il n'y a « **pas de budget fixé pour cette année** », dit la Rédaction en chef. Et pour l'an prochain ? « **On verra.** » Il manque encore des candidats pour certaines régions, comme la Bourgogne et l'Auvergne. Les JRP intéressés peuvent se signaler auprès de Jean-Baptiste Gaudey.

● **Congés pour événements familiaux : les pigistes aussi !**

Naissance, mariage, Pacs, décès d'un proche... Les journalistes rémunérés à la pige (JRP) aussi ont droit à des congés pour événements familiaux. Comment les faire valoir ? « **La question ne s'est jamais posée** », répond la rédaction en chef qui envisage « **d'intégrer ce dispositif par une note d'application** » pour les quelque 50 pigistes dits « **réguliers** ». Par ailleurs, le guide du pigiste récapitulant leurs droits et d'autres ressources utiles, proposé par le SNJ l'an dernier et rédigé par Valérie Poirier avec les différents services, est « **en phase de relecture** ». Il devrait être accessible sur le portail pigistes « **à l'automne** ».

● **À Falaise, Ouest-France fait de la place pour un confrère de Publihebdo**

Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. Pour la énième fois, le SNJ a dû rappeler à la DRH que le fait de réunir, dans les mêmes locaux, des journalistes de titres différents n'est pas anodin. Il a fallu réclamer par écrit, avec un mail en copie à l'inspection du travail, que l'emménagement de la rédaction des *Nouvelles de Falaise* (groupe Publihebdo) dans les locaux d'*Ouest-France*, à Falaise, soit porté à l'ordre du jour du dernier CSE. Rappeler qu'en termes de risques psychosociaux (RPS), ça s'appelle stress, charge mentale supplémentaire, conflit de valeurs et insécurité de la situation de travail.

Les élus ont obtenu quelques assurances : « **Une vigilance sera apportée à la distinction et l'indépendance entre les deux titres, par une signalétique des deux titres prévus sur la façade, une circulation claire pour garantir la séparation, des lignes téléphoniques distinctes, une isolation phonique** » et « **pas de mutualisation de la secrétaire de l'accueil** ». Les salariés concernés attendent toujours un calendrier et des plans de la rédaction.

● **Risque grave au service DRH : la DG aux abonnés absents**

Après leur vote et l'intervention de deux experts de Syndex pour un risque grave au service DRH en pleine réorganisation, les élus du CSE pensaient naïvement qu'une attention particulière lui serait apportée par la direction générale. Celle-ci était absente des débats lorsque le point a été abordé lors du dernier CSE. Et c'est la DRH, dont le management était pointé du doigt dans ce rapport, qui gère seule ce dossier très sensible, dans une équipe submergée de travail. Le médecin inspecteur affirmait pourtant lors du CSE extraordinaire du 18 juin : « **Les changements sont les phases où il faut que l'évaluation soit la plus vigilante et fasse la part belle à la participation active des salariés [...]** Il y a eu des manquements, bien caractérisés dans le rapport, qui sont considérables. Si les changements organisationnels ont un impact négatif sur la santé des salariés, c'est que la méthode est mauvaise et il faut la revoir. La priorité n'est pas d'individualiser les problématiques, mais de réinterroger la méthode voire de réinterroger l'organisation. »

+1,6 %

C'est le pourcentage de hausse de la diffusion du journal sur les huit premiers mois de 2021, par rapport à la même période de 2020. À fin août, la diffusion payée s'est établie à un peu moins de 626 400 exemplaires pour le quotidien (et 638 800, avec les ventes payées par tiers, qui ont redémarré). Le *dOF* a une diffusion payée de 388 700 exemplaires sur la même période, en hausse de 5,5 % par rapport aux huit premiers mois de 2020.

● Cotisations « oubliées » : les salaires ponctionnés pendant un an

Courant octobre, tous les salariés *d'Ouest-France* qui étaient dans l'entreprise en 2019 et 2020, recevront un courrier de la DRH les informant du montant des cotisations de retraite complémentaire, qu'ils vont devoir payer, en retard. Durant deux ans, en effet, l'entreprise a « oublié » de prélever ces cotisations et de les verser à Audiens, l'organisme qui gère, dans notre secteur d'activité, la retraite complémentaire. Audiens ne s'était pas aperçu, non plus, de cette erreur. Une première évaluation fixait à 20 € par mois et par personne, soit 480 € au total, le montant de ce manque. Il sera, en fait, différent selon chacun et précisé dans le courrier à venir.

Comment cela a-t-il pu se produire ? La fusion des régimes Agirc et Arrco et l'entrée en vigueur du prélèvement de l'impôt à la source, le 1^{er} janvier 2019, seraient à l'origine de l'oubli, selon la direction. Pour autant, les droits des salariés n'ont pas souffert de ce gros cafouillage : Audiens a fait savoir que le montant des retraites n'était en rien affecté par l'erreur, qu'il s'agisse des retraites déjà versées ou de celles à venir. L'organisme a par ailleurs dispensé de rattrapage les salariés partis, depuis, à la retraite. Les autres apprendront par ce courrier qu'un prélèvement sera opéré sur leur salaire pendant douze mois afin de « régulariser » la situation. Ceux qui voudraient payer en une seule fois et ceux qui souhaiteraient un plus grand étalement des prélèvements, en auront la possibilité en le faisant savoir à la DRH. La question, abordée en toute fin de CSE jeudi dernier, n'est pas nouvelle. Les élus du CSE, indignés par la ponction annoncée, avaient demandé à la direction d'entamer, avec les organisations syndicales, une négociation pour trouver une solution moins pénalisante, notamment pour les salaires les plus modestes. Mais la direction n'a rien voulu entendre. Les salariés *d'Ouest-France*, qui n'ont pas connu d'augmentation générale depuis 2012 et qui ont

déployé leurs efforts sans relâche pendant la crise sanitaire et la cyberattaque, tout cela sans aucune reconnaissance financière, apprécieront.

● Quel avenir pour l'accord d'organisation de la rédaction de 2010 ?

La direction a lancé, au printemps dernier, deux projets de réorganisation de plusieurs secteurs de la rédaction, dont les Sports. Et ce, en négligeant totalement les fonctionnements instaurés par l'accord de réorganisation signé en décembre 2010. Après avoir consulté les avocats du SNJ, notre syndicat a rappelé à la direction qu'un accord paritaire devait soit être dénoncé (ce qui n'a pas été fait), soit être « révisé » ou amendé, mais qu'une des parties signataires ne peut le modifier unilatéralement. La direction, qui semblait, dans un premier temps, décidée à passer en force, a fini par inviter les délégués syndicaux à « échanger » sur cet accord, le 1^{er} juillet puis le 22 septembre. La direction des ressources humaines a indiqué, lors de la deuxième réunion, vouloir avancer de manière constructive. Pour le SNJ, cela passe par une renégociation en bonne et due forme de l'accord de 2010, pour discuter des dispositions qui doivent être abandonnées, modifiées et celles qui doivent être conservées. Reste à trouver des dates pour ces rendez-vous. Si la direction ne veut pas donner l'impression de jouer la montre, elle devra les trouver sans trop tarder.

● La DRH se charge du plan de mutations

Interrogée par les élus la DRH a confirmé une information qui n'avait été donnée qu'aux chefs, réunis en séminaire de rentrée : désormais, c'est la RRH chargée de la rédaction qui pilotera le plan de mutations. Une petite révolution : depuis des décennies, la rédaction en chef jouait le rôle de DRH bis gardant la main haute sur les carrières des journalistes. Est-ce que le service de la DRH, déjà très chargée, va recevoir les moyens humains nécessaires pour assurer cette nouvelle (et lourde) mission ? Pas de réponse claire de la direction. A suivre, donc.

Contactez-nous :
snj@ouest-france.fr
contact@snj-of.fr