

17 décembre 2021

Réunions du CSE du 14 décembre et de la commission rédaction du 15 décembre

## Risques psychosociaux : un constat très alarmant

« **Sentiment d'intensification du travail** », lequel est « **très fortement percuté par les transformations** ». « **Nécessité de s'adapter plus rapidement.** » « **Temps de travail qui s'étire.** » « **Grande difficulté à se déconnecter.** » « **Le salarié a l'impression d'être noyé, de perdre pied, d'être sursollicité en permanence, de travailler dans l'urgence, et d'avoir du mal à prendre du recul.** » Ce n'est pas le SNJ qui le dit, mais le cabinet Penneec, dans le cadre de son enquête diligentée par la direction aiguillonnée par les représentants du personnel, sur les risques psychosociaux dans l'entreprise (1). Il en ressort un constat accablant, qui ne nous surprend pas, car cela fait des années que nous dénonçons ces dérives. Or, c'est bel et bien une obligation légale de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés.

Bilan : le pourcentage de risques est très élevé à la rédaction. Le taux de réponses à tonalité négative ou très négative atteint 38 %. « **C'est significatif, sérieux,** prévient le cabinet Penneec. **Cela a une valeur de risque qu'il ne faut pas négliger.** » Dans les autres secteurs, les taux sont moins élevés : entre 26 et 28 %. Autre facteur de risques, c'est ce que le cabinet d'experts qualifie « d'exigences émotionnelles ». Les salariés ressentent une absence de limites avec le télétravail. « **On est hyper toxico** », disent-ils. Le décompte du temps de travail est « **étroitement lié aux pratiques des managers sur le terrain** ». À tout cela s'ajoute une profession de journaliste qui perd en crédibilité auprès d'une partie du public...

Enfin, si les salariés de l'industrie se sentent plus en insécurité que les autres catégories vis-à-vis de l'emploi, ce qui réunit tous les secteurs, c'est bien le flou qui caractérise toute mobilité et possibilité d'évolution professionnelle dans l'entreprise. « **Les règles ne sont pas clairement mises sur la table,** indique le cabinet Penneec. **La mobilité sur les postes, l'absence de lieux de dialogue pour évoquer son évolution professionnelle. Celle-ci ne peut pas se faire avec son manager, car il n'est pas à la manœuvre.** » Cette absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est pointée comme un risque important. Tout comme les changements, les nouveaux projets qui s'imposent dans l'entreprise « **sans explication** » et « **brutalement** » sont mal vécus par les salariés.

Le cabinet d'experts dresse douze pistes pour agir concrètement dans les six mois. « **Ce que nous voulons, c'est progresser par rapport à la situation** », exprime Louis Échelard. Des groupes de travail vont être mis en place pour quelques actions prioritaires début 2022. « **On ne va pas balayer tout de suite les douze propositions** », modère le nouveau DRH. Le diagnostic est sévère. Les élus du CSE ont une nouvelle fois appelé à la direction qu'elle doit mettre les moyens et s'engager pleinement pour prévenir les risques psychosociaux et rétablir des situations déjà en grand dysfonctionnement.

(1) Sur la méthode : 280 salariés ont été consultés par le cabinet Penneec sur les risques psychosociaux dans l'entreprise à travers 37 entretiens collectifs ou « focus groupes ». Hélas, dans deux départements (29 et 49) et aux sports, ils n'ont pas pu avoir lieu. Dans l'industrie, la participation a été bonne et dans les autres secteurs, elle a été plus faible.

## ● **Suivi des effectifs de la rédaction : toujours pas...**

Voilà près de deux ans que les élus demandent régulièrement, en commission rédaction, un point sur les effectifs des journalistes. Mais non, pas possible, parce que les outils informatiques ne le permettent pas, apparemment. Enfin, ne le permettent plus parce qu'avant la création du CSE (fin 2019), il existait une commission « effectifs » dans laquelle un document, très complet, était partagé avec les élus. Il est donc désormais impossible de savoir de façon officielle, par exemple, combien il y a de journalistes (temps partiels, temps complets), à quel poste, dans chaque rédaction, et leur situation (CDD, CDI, alternant). Cette semaine, pour répondre à notre question, il nous a été remis un document que la rédaction en chef estime suffisant et qui réunit, par rédaction, ce qu'elle a appelé être « **les moyens consommés** ». Un document sur lequel on pourra échanger en janvier. Reste que quand on demande à quoi cela correspond concrètement « les moyens consommés », la réponse est plus que confuse. Ça promet...

## ● **Sanctions disciplinaires : la torture mentale n'en fait pas partie**

Depuis quelques mois, des conduites jugées inappropriées, qui, jusqu'à il n'y a pas très longtemps, se réglaient par une remontée de bretelles dans le bureau du chef, donnent lieu désormais, de plus en plus, à une convocation pour entretien disciplinaire à Chantepie avec possible sanction à la clé. Les élus sont, de ce fait, de plus en plus sollicités pour accompagner des collègues à ces entretiens menés, pour les journalistes, par un représentant de la DRH et un membre de la rédaction en chef. Ces collègues nous disent, régulièrement, que le plus difficile dans cette épreuve, c'est l'attente qui précède l'entretien et celle qui suit, avant le courrier signifiant l'éventuelle sanction. On est ici dans le domaine des risques psychosociaux, que la direction a le devoir de maîtriser.

La torture mentale ne figurant pas dans l'éventail des sanctions prévues par le Code du travail ou le règlement intérieur de l'entreprise, nous avons demandé à la direction que ces délais soient réduits autant qu'il est possible. Le directeur des ressources humaines s'y est engagé.

En revanche, il refuse que le salarié convoqué soit informé, avant l'entretien, de ce que la direction lui reproche, comme nous le demandions aussi, afin de permettre au salarié de préparer ses explications. Selon le directeur des ressources humaines, apporter cette information avant l'entretien pourrait

exposer la direction à voir la sanction annulée par un tribunal. On a là une illustration de la façon dont a évolué l'idée de relations sociales au sein de notre belle entreprise humaniste.

## ● **Agrément du service de santé au travail : il mérite mieux**

Les élus se sont abstenus à l'unanimité à propos de la demande d'agrément du service de santé au travail (SST) du siège. Un vote pour souligner leur consternation en découvrant la note à ce sujet réalisée à leur intention, et dont ils ont détaillé les « oublis » dans une longue liste de préconisations – approuvée par tous les élus. Par exemple, il manque : le plan de formation des salariés de ce service, la garantie que le SST soit enfin doté d'outils de travail performants, notamment informatiques, les modalités de coordination de son action avec le service social et avec le service prévention-sécurité (un détail...)...

Pour la direction, le rôle du SST ne semble pas avoir évolué depuis le Dr Henry... C'est incompréhensible et gravissime !

## ● **Avantage, le logiciel qui fait trembler DCM et DSI**

À chaque métier, son outil informatique effrayant à Ouest-France ? Cela fait plusieurs années que la rédaction se plaint d'Eidos ; chez DCM (direction commerciale et marketing) et DSI (informatique), c'est Advantage qui fait trembler une partie des salariés. Le directeur de DCM parle même de « **ba-taille** ».

Une grosse mise à jour de ce progiciel américain mobilise actuellement plus de 50 personnes à Ouest-France et une vingtaine du côté de l'éditeur ACS depuis plusieurs mois et au moins jusqu'au 31 janvier. Vu la fébrilité du directeur de DCM présentant ce chantier aux élus du CSE, l'enjeu est de taille, l'opération semble risquée...

« **Avantage est le progiciel qui permet de savoir qui a droit à quoi, parmi nos abonnés print et web, a résumé le patron de DCM. Il permet la levée de 12 à 15 millions d'euros pour facturer le service chaque mois : c'est un élément structurant du business model d'Ouest-France. Il fournit la liste des abonnés à servir (en envoyant les données à l'industrie), et fournit la comptabilité aux services financiers.** »

Problème : la dernière mise à jour, en 2015, a « **été effroyable. On essaie que ce soit moins effroyable. C'est compliqué. Ce sera acquis la dernière semaine de janvier.** » Après un report

de trois mois, qui a entraîné des coûts humains et financiers, on croise les doigts pour qu'après la bataille, des hourras et youpis résonnent...

### ● **Égalité femmes-hommes : inventons l'annuaire de demain**

L'annuaire numérique du personnel d'Ouest-France est désormais regroupé, sous la bannière d'« Inventons demain » et d'Intrasipa, avec ceux des autres titres du groupe. Il faut le reconnaître : on n'y perd pas en ergonomie, au contraire. Par contre, il y a un domaine où rien n'a évolué, c'est celui de la place des femmes dans ce document. La féminisation des noms de fonction, pourtant préconisée dans les contenus rédactionnels, reste lettre morte en interne. Faites ce que je dis...

Le SNJ l'avait récemment souligné lors d'une commission rédaction. On nous avait répondu que l'exercice était informatiquement beaucoup trop compliqué et qu'il ne fallait pas attendre de changement à court terme. Ainsi, par exemple, une « localière » est toujours un « localier ». Et une cheffe d'édition, une directrice départementale, une cheffe de rédaction, etc. sont toujours désignées par la version masculine de leur fonction. Ça commence à faire un peu rétrograde, si ce n'est sexiste. Vivement « demain ».

### ● **Améliorer l'arrivée des CDD dans les départements, c'est possible ?**

Quand ils arrivent dans leur rédaction, les CDD ont très rarement leur session pour travailler. La faute aux outils SIRH défaillants, plaide la direction. Certes. Mais le problème doit être résolu car c'est épuisant pour les équipes de devoir sans arrêt signaler les dysfonctionnements qui n'apparaissent que le jour de la prise de poste.

Les élus ont proposé que les droits d'accès soient ouverts 24 heures avant la prise de poste pour pouvoir vérifier qu'ils sont opérationnels et, le cas échéant, faire remonter au SIRH pour qu'ils le soient le jour de la prise de poste. La direction va étudier la faisabilité.

### ● **Pub et articles numériques**

Les élus ont demandé que les SR web puissent tagger eux-mêmes « No Pub » un article sensible (fait divers ou justice, par exemple).

Pas question répond Edouard Reis Carona. La prérogative doit rester au desk, car il y a un risque de disparité d'un SR à l'autre. Mais il promet que

le desk sera en mesure de répondre rapidement aux demandes. À surveiller.

### ● **Frais de repas en déplacement**

Désormais, les frais de repas du soir pour les salariés en déplacement qui sont hébergés à titre gratuit seront remboursés, tout comme ils le sont pour les salariés prenant une nuit d'hôtel.

### ● **Adjoint au chef d'édition**

Selon la rédaction en chef, ils et elles sont juste là pour gérer pendant les congés du ou de la cheffe d'édition. Ils n'ont donc pas besoin d'avoir des accès au Poga. Même si cela simplifie la vie. La REC estime que « **le Poga est trop complexe, et ça ne vaut pas le coup de les former pour l'utiliser vu qu'ils ou elles n'en auront qu'une utilisation marginale** ». No comment.

### ● **Davantage de vols au siège**

La direction s'inquiète face à la recrudescence des vols dans l'entreprise, au siège de Chantepie. Fautuils, pinces, cutters, gonfleurs, caméra et même un ballon d'eau chaude de 100 litres ! « **Une situation plus qu'embarrassante** », souligne le DRH qui annonce qu'il est possible qu'une sécurisation « **plus importante** » des locaux soit envisagée avec les travaux à venir dans la tour (badges sécurisés, caméras de surveillance). Un précédent DRH avait déjà annoncé la sécurisation de l'ensemble du bâtiment il y a quelques années, ce qui n'a jamais été fait, mise à part celle de l'entrée du site et des parkings (barrières et tourniquet à la guérite). L'entreprise n'a pas porté plainte. « **On fait le lien entre la recrudescence des vols et le fait qu'il y ait de plus en plus de personnes présentes sur le site.** »

### ● **Le calendrier de l'appel d'offres pour la mutuelle et la prévoyance**

On se souvient que le groupe Sipa a confié à un courtier une procédure d'appel d'offres pour la complémentaire santé et la prévoyance de toutes les sociétés du groupe. Le directeur des ressources humaines en a précisé le calendrier lors du récent CSE : sur la santé, l'objectif est de dépouiller les offres avant le printemps, puis de les présenter au CSE, avant une mise en œuvre le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Pour la prévoyance, la mise en œuvre est programmée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour la énième fois, les élus du CSE ont redit à la direction leur attachement à une mutuelle réellement solidaire, entre générations, entre salariés et retraités, entre « gros » salaires et moins gros salaires. Ce qu'est la Mutuelle Ouest-France. Par ailleurs, comme l'ont justement fait remarquer les élus de la CGT, les salariés contribuant au financement de la complémentaire santé, une décision unilatérale de la direction n'est pas envisageable : les représentants du personnel devront être associés au processus. Ça va sans dire, mais ça va mieux en le disant.

La précédente DRH s'était par ailleurs engagée, au nom de la direction, à ce que rien ne soit entrepris contre l'avis des représentants du personnel.

## 210 000 €

C'est le gain du jeu à gratter organisé par le journal en novembre. La direction reconnaît que la formule s'érode, indiquant qu'il y a quelques années, le gain approchait 900 000 €. Un jeu sur le patrimoine est en réflexion pour l'été prochain.

### ● **Journal numérique et correspondants basés à l'étranger**

Les pigistes basés à l'étranger qui ne sont pas pigistes réguliers peuvent néanmoins avoir accès au journal numérique. « **L'accès peut être mis en place sur demande au chef de service, qui s'adressera à Christian Lerosier**, indique la rédaction en chef. **Il validera les demandes au cas par cas, en fonction de la fréquence de la collaboration.** »

### ● **Charge numérique et journalistes pigistes**

Comme leurs collègues mensualisés, les journalistes pigistes doivent gérer les aléas liés aux outils numériques. Sauf qu'eux ne sont pas payés pour le temps passé avec le service informatique pour régler ces soucis. Résultat : soit le ou la salarié(e) prend sur son temps de travail, soit se passe des outils de l'entreprise. Le SNJ a demandé à l'entreprise de compenser cette charge numérique. « **Selon les statistiques, 132 incidents relatifs à des appels pigistes ont été enregistrés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021**, précise la direction. **Pour autant, ils ne disent rien du temps passé avec le 6789 et l'entreprise ne peut pas indemniser sur la**

**base du déclaratif.** » Soit. Mais à l'heure où l'entreprise communique abondamment pour que chacun(e) se forme sur les risques cyber, le SNJ incite l'entreprise à considérer le sujet sérieusement. Et cela ne pourra pas se faire bénévolement.

### ● **Des orientations stratégiques à revoir**

C'est la loi : régulièrement, l'entreprise doit consulter les élus du CSE sur ses « orientations stratégiques et leurs conséquences ». À Ouest-France, cette obligation s'impose toutes les années paires. À cause du Covid puis de la cyberattaque, l'exercice n'avait pas pu être mené à bien l'an dernier. Ce retard a été rattrapé lors de la réunion du CSE du 14 décembre.

Que retenir des « prévisions » ou « projections » préparées par la direction ? Comme l'a noté le cabinet d'expertise-comptable Syndex, qui accompagne le CSE pour cette analyse, le travail présenté par la DG laisse à désirer, ce que la direction a reconnu : le « budget prévisionnel à trois ans » a été préparé l'été dernier, avant la flambée des prix de certaines matières premières (pâte à papier, énergie, notamment) ; des hausses qui renchériront les coûts de production de l'entreprise l'an prochain. Du côté des recettes, l'entreprise a aussi omis de prendre en compte d'éventuelles rentrées, comme les droits voisins qui pourraient finir par arriver.

Difficile, dans ces conditions, de commenter ces « orientations ». On peut toutefois préciser que nos dirigeants continuent à croire (à espérer ?) que l'audience de la plateforme va continuer à grimper – ce qui ne s'est pas concrétisé en 2021 – permettant ainsi aux recettes numériques de poursuivre leur croissance (recettes de diffusion et de publicité). Quant au journal papier, sa diffusion va, selon la direction, continuer à baisser, justifiant le plan industriel présenté au printemps dernier.

Du côté des dépenses, si la hausse du prix du papier bouscule fortement la donne au moins pour 2022, le fait marquant est la prévision de baisse de la masse salariale, en lien avec l'arrêt d'une rotative programmé pour le début 2023. Syndex évalue la diminution des effectifs dans le secteur industriel à une cinquantaine de postes, mais l'économie générale du projet reste liée aux négociations qui se déroulent en ce moment. Globalement, l'entreprise passerait de 1 516 postes (CDI et CDD) « équivalents temps complet » en 2022 à 1 458 en 2024. Outre le secteur industriel, des suppressions d'une douzaine de postes toucheraient les services « supports » et administrations générales, par non-remplacement de départs à la retraite, et le service de fabrication publicité



(-16 postes entre 2019 et 2025). Les effectifs de la rédaction seraient stables ou presque, passant de 810 EqTC en 2022 à 807 en 2024. Le service informatique verrait ses effectifs augmenter d'une dizaine de postes.

2022 étant une année paire, la direction devra à nouveau se plier à la présentation de ses « orientations stratégiques » devant le CSE l'an prochain. Même s'il faut reconnaître que l'exercice n'est pas simple, on espère que son travail permettra aux élus, représentants du personnel, de se faire une idée un peu plus précise de la manière dont les dirigeants de l'entreprise voient l'avenir.

### ● **Mais si, mais si, le journal papier est important...**

À l'occasion des échanges sur les « orientations stratégiques », les représentants du personnel ont, une nouvelle fois, redit à la direction leur impression que, pour une partie de la hiérarchie, le journal papier n'était plus un objet digne d'intérêt, les attentions étant focalisées sur la production numérique, les audiences « minute par minute », les statistiques de consultation des sujets, etc. Et une nouvelle fois, Louis Échelard, président du directoire, a redit que le « papier » restait capital, fournissant, en 2021, environ 87 % des recettes de l'entreprise et permettant d'asseoir la politique de développement numérique de l'entreprise. « **C'est en avançant avec ces deux supports que nous continuerons notre marche en avant.** » Une volonté partagée par tous les élus du CSE. Mais que parfois, on peine à saisir dans les directives données aux équipes par certains chefs. Pour les convaincre, la DG va devoir améliorer sa com' interne...

### ● **Le journal plus cher ? Si oui, quand ?**

Il y a quelques mois, la direction avait informé le CSE que le prix facial du journal augmenterait de 5 centimes le 1<sup>er</sup> mars 2022. Dans ses échanges avec Syndex, il y a quelques semaines, elle a indiqué que la date pourrait finalement être le 1<sup>er</sup> juillet, et ce pour des « **raisons techniques** » (en fait des problèmes liés à la « migration » du logiciel Advantage, lire ci-dessus). Finalement, il se pourrait que la hausse survienne début mai et qu'elle soit de dix centimes, pour compenser, en partie, la hausse des matières premières. Mais cette augmentation sera à confirmer au vu de l'évolution de la situation économique début 2022. Compte tenu

de l'inflation, on ne voit pas trop comment l'entreprise pourrait faire sans cette augmentation tarifaire.

### ● **Micros pour les podcasts : patience**

Patience pour les fondus du podcast ! Une nouvelle commande de micros va être effectuée, promet la rédaction en chef qui reconnaît, à force de former de plus en plus de collègues, « **qu'il y a des besoins** », notamment dans les locales. Une trentaine seront disponibles. Le hic : la direction réfléchit à supprimer les iPhones et à passer à des Android ou des iPhones reconditionnés. La commande de micros dépendra du modèle de smartphone choisi.

### ● **Stagiaires 3<sup>e</sup> sans PC**

Les stagiaires 3<sup>e</sup> sont invités à surfer sur la plateforme d'Ouest-France.fr dans les moments creux, et même invités par la rédaction en chef à se connecter à l'outil « parcours média » mis en place par la PQR et l'Alliance pour l'éducation aux médias. Oui mais comment ? Dans de nombreuses rédactions, il n'y a plus aucun PC en libre-service ! Ce que découvre la rédaction en chef. Elle va « **regarder** ». Quant à leur donner un accès, le sujet est plus compliqué, compte tenu de la sécurité informatique.

### ● **Les alternants en sont pour leurs frais**

Pour les alternants, les frais de déplacement remboursés par l'entreprise sont uniquement ceux qui concernent les trajets entre leur formation et l'entreprise : le trajet aller/retour à l'école est pris en charge. Mais pas question de rembourser les frais de l'entreprise au domicile principal. Pourquoi ? C'est comme ça, nous répond-on, arguant que l'alternant « **s'y retrouve** » et qu'il a déjà l'allocation logement de 210 € pendant neuf mois. « **On regarde les situations particulières néanmoins** », précise la DRH.

Contactez-nous :

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

[contact@snj-of.fr](mailto:contact@snj-of.fr)