

## NAO 2022 : dialogue social ou dialogue de sourds ?

Le rituel de la négociation annuelle obligatoire (NAO) pourrait avoir un côté comique si les enjeux ne se comptaient pas en millions d'euros sur le compte de résultats de l'entreprise et en fins de mois difficiles pour nombre de salariés. Lundi 9 mai, pour répondre aux demandes d'augmentations salariales des représentants des salariés, la direction générale a ressorti sa batterie d'arguments, bien élimés après des décennies d'usage. Papier, encre, carburant : tout augmente, l'avenir est incertain, « **on ne peut pas donner l'argent qu'on n'a pas** ». Situation qualifiée « **d'historique** » malheureusement aggravée par l'incapacité de la direction à concrétiser ses prévisions ambitieuses de relance du journal papier, dont la diffusion continue de baisser. Conclusion sans surprise : il n'y aura pas de rattrapage des salaires.

Toutefois, pour montrer qu'elle comprend les difficultés des salariés à payer le coût du transport, la direction propose d'autoriser le télétravail deux jours de plus par mois (soit 8 au maximum), « **jusqu'en septembre** ». Et à ceux dont le poste n'est pas « **télétravaillable** », elle accordera une prime de 15 € par mois. Passer à 8 jours possibles de télétravail par mois ne coûterait rien à l'entreprise. C'est d'ailleurs ce qu'elle a accepté de faire, dans le cadre de la renégociation de l'accord sur le télétravail. En outre, ça lui permettra de faire des économies : les comptes montrent que le télétravail réduit les factures d'eau et d'électricité dont la consommation est transférée sur les budgets des ménages...

Que la direction n'ait pas prévu la guerre en Ukraine et ses conséquences, on peut le comprendre. En revanche, il n'était pas difficile de prévoir que les salariés demanderaient une compensation à la perte de pouvoir d'achat causée par l'inflation. La demande revient tous les ans à Ouest-France comme dans la plupart des entreprises. Mais la direction d'Ouest-France n'intègre jamais cette revendication légitime dans ses prévisions budgétaires.

Il y a de l'argent pour fermer une rotative et financer un plan social, pour acheter des logiciels (dont certains coûtent bien plus cher que prévu sans tenir leurs promesses), pour financer des barrières automatiques ou des bordures de trottoir, payer des primes de départ aux cadres poussés dehors, renouveler le parc de voitures de fonction, racheter des entreprises (et parfois, ensuite, en éponger les pertes... ). Mais quand les salariés demandent leur dû, il n'y a jamais d'argent.

L'an dernier, la direction avait fini par lâcher quelques euros, après deux grèves à l'imprimerie et deux non-parutions, qui ont coûté plus cher que ce que les salariés demandaient. Est-ce que nos dirigeants seront capables, cette année, de trouver une autre sortie ?

Quant aux autres revendications, non salariales, formulées dans le cadre de la NAO 2022 et destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, nous attendons que la direction y apporte des réponses. Certaines ne coûteraient rien financièrement et lui donneraient l'occasion de montrer que son attachement au dialogue social n'est pas qu'une formule pour faire briller son image d'entreprise humaniste.