

Filialiser les magazines : pour quoi faire ?

Selon les explications du directeur « commercial et marketing », la justification du « pôle magazine » en projet est de « réunir les talents » pour accroître « le développement et la rentabilité » des magazines déjà édités par *Ouest-France* (*Bretons en cuisine, Terres de jardins, Spécial Jeux, Voyages à l'Ouest*) et par ses filiales (*Voiles et voiliers, Bretons*). L'intention de la direction est de créer une nouvelle filiale, au sein de laquelle seraient détachés des salariés d'OF, pour gérer et développer ces titres.

Pourquoi externaliser cette activité au sein d'une filiale ? « *Pour avoir de l'agilité* », répond le directeur commercial. Ainsi, si les magazines ne se développent pas davantage aujourd'hui, ce serait à cause d'un manque d'agilité des salariés qui en sont chargés ? Et donc, placer les mêmes équipes dans une autre structure juridique les rendrait soudain « *agiles* » et doperait la diffusion ?

Et si le développement jugé insuffisant des magazines était plutôt le résultat de la gestion et du manque d'investissements de la part de nos dirigeants ? Et si la véritable préoccupation de la direction était surtout d'extraire des comptes d'*Ouest France* les bénéfices que génèrent les magazines et pouvoir continuer, ainsi, à ne pas distribuer d'intéressement aux salariés et objecter aux demandes de revalorisation des salaires : « *Nous ne pouvons pas distribuer l'argent que nous n'avons pas* » ?

Les élus ont demandé que ce projet important fasse l'objet d'une information-consultation du CSE, comme le prévoit la loi. La direction a accepté. On va donc en reparler au cours des prochains mois.

● Des économies, mais où ?

Face à la hausse du coût du papier et des autres consommables et des recettes de diffusion moins élevées que prévu, la direction annonce que des « mesures » sont en préparation. Elle évoque une nouvelle baisse de la pagination rédactionnelle, tout en reconnaissant, avec les élus du CSE, qu'il ne faut pas dégrader le « produit » journal. Des actions de promotion sont déjà repoussées. La DG dit aussi regarder le volume des embauches

en CDI et CDD (dont les alternants). Mais elle indique que les « *arbitrages* » seront pris dans les prochains jours. On devrait donc en savoir plus lors de la réunion du CSE du 12 juillet.

● Ça va ou ça va pas ?

À l'occasion de la présentation du rapport des experts-comptables mandatés par le CSE pour examiner la situation économique d'*Ouest-France*, la question de sa santé financière a été

posée. Deux réponses, deux ambiances... Pour Syndex, qui suit la marche de l'entreprise depuis plus de trente ans, 2022, avec son cortège de mauvaises nouvelles, laissera des traces. Mais *in fine*, la situation n'est pas catastrophique. La direction financière est plus alarmiste, annonçant une hausse de l'endettement, l'entreprise devant aller voir les banquiers pour pouvoir continuer à investir. Ce à quoi Syndex répond qu'*Ouest-France* a relativement peu de dettes et conserve une trésorerie lui permettant de voir venir (environ 50 millions fin 2021, dont 25 millions prêtés à la holding Sipa).

● **Plan industriel : combien de postes supprimés ?**

La négociation entre les directions d'*Ouest-France* et du *Courrier de l'Ouest* et les syndicats représentant les ouvriers ne sont pas terminées, indique le DRH. Mais il a bon espoir d'être dans la dernière ligne droite avant la signature d'un accord. Le plan social devra aussi être présenté au CSE d'*Ouest-France*. Cette procédure pourrait être lancée début juillet. Rappelons que le « plan industriel » prévoit jusqu'à 75 suppressions de postes dans les imprimeries des deux journaux, avec 65 départs de salariés d'*Ouest-France*. Quelles indemnités pour ces salariés ? Quelles conditions de travail pour ceux qui resteront ? Quelles conséquences pour le plan de tirage après la fermeture de la rotative d'Angers ? Pour le portage du journal ? Pour les horaires de bouclage des départements ? Des réponses devront être apportées.

● **Transparence : encore un effort !**

Dans le journal du 20 mai (édition de Rennes), un article annonçait la candidature aux élections législatives de Florian Bachelier, député rennais LREM sortant. Contrairement à la plupart des autres présentations de candidats, l'article mentionnait le nom de sa suppléante, Valérie Cotteureau et précisait, notamment, qu'elle est « *végétarienne et militante de la cause animale* ». En revanche, il ne disait pas qu'elle est membre de l'Association pour le soutien des principes de la démocratie humaniste (ASPDH) et membre du conseil de surveillance d'*Ouest-France*. La rédaction en chef n'y voit rien d'anormal, indiquant « *qu'elle avait fait savoir qu'elle se mettait en retrait* ». En « *retrait* » ou pas, elle reste membre de l'association propriétaire d'*Ouest-France* et la moindre des choses est d'en informer le lecteur. Notons au passage que si Mme Cotteureau figure dans l'ours d'*Ouest-France* en tant que membre

du conseil de surveillance, la plupart des membres de l'ASPDH sont inconnus et il est tout à fait possible que des journalistes soient amenés à en rencontrer sans le savoir. Ce qui constitue une grave entorse aux principes de transparence et d'indépendance mis en avant par les dirigeants du journal.

La phrase

« *Aujourd'hui, c'est par les réseaux sociaux que l'info circule. C'est là que se fait l'info* », a affirmé, devant la commission rédaction, le rédacteur en chef délégué chargé des projets numériques qui voudrait que tous les journalistes soient actifs sur Facebook, Twitter ou Instagram. « *Ce n'est pas une obligation, reconnaît-il, mais un journaliste qui dit "ça ne me concerne pas", c'est un choix étonnant.* » Le lendemain, au CSE, le président du directoire a tenu un discours différent, déclarant : « *Il n'est pas possible d'informer le pays sans le papier.* » À *Ouest-France*, le journal papier rapporte toujours 85 % du chiffre d'affaires

● **Les journalistes auront le choix entre Iphone et Samsung**

Il y a une urgence à renouveler une partie du parc des smartphones dans un état avancé. Mais aussi pour permettre d'atteindre les objectifs de la direction en matière de production de vidéos.

La REC annonce que les nouveaux téléphones seront des appareils reconditionnés. L'hypothèse était de partir sur des Samsung. Un petit groupe de testeurs a été sollicité. Chacun a rendu ses constatations en tant qu'utilisateur avec des retours positifs sur les S20 de Samsung mais ils ont aussi relevé des difficultés pour embarquer les éléments personnels et donc une migration qui peut prendre un temps certain ; une largeur utile de l'écran moins ergonomique ; des problèmes de son ; une meilleure captation vidéo, mais plus complexe et, surtout, un environnement Android clairement perturbant.

À ce jour, assure la REC, ce qui est donc convenu avec la direction et la DSI, c'est que les journalistes auront le choix entre un S20 ou S21 (Samsung) et un appareil Apple dont le modèle reste à définir.

● **Qualité de la langue : la REC se réveille**

Depuis plusieurs années, les élus alertent la rédaction en chef sur la dégradation de la qualité

orthographique, grammaticale et typographique des textes publiés dans le journal papier et sur le site internet. Pour la première fois, en avril, le rédacteur en chef avait admis qu'on avait atteint « *un niveau insupportable* ». Comme il n'avait annoncé aucune mesure pour lutter contre ce grave problème de qualité, la question a été remise à l'ordre du jour de la commission rédaction de juin. Le rédacteur en chef a, cette fois, promis de s'y attaquer. « *Ce sera un des thèmes forts de la rentrée* », annonce-t-il, prévoyant la création d'un groupe de travail « *pour comprendre pourquoi* ».

Les élus ont salué cette nouvelle et prévenu que, si des formations sont certainement à prévoir, il ne suffira pas de traiter la question au plan individuel. SR et rédacteurs savent que l'organisation des journées et la charge de travail ont inévitablement des conséquences sur le temps et la concentration qu'ils peuvent consacrer à la relecture.

● **Aménagement des locaux : une direction bien peu « agile »**

À tous les étages, les salariés sont priés de faire preuve « d'agilité » pour être performants et s'adapter aux changements. La direction, tout en vantant le dialogue et le management participatif, a, elle, bien du mal à sortir de fonctionnements bureaucratiques et pyramidaux qu'on pourrait dater du XIX^e siècle.

La rénovation des locaux du siège en fournit une nouvelle illustration. Alors qu'il s'agit d'un chantier considérable, qui n'arrive que tous les 50 ans, il n'aurait pas coûté bien cher de permettre aux salariés d'être associés au choix des équipements qu'ils vont utiliser huit heures par jour, des décennies durant pour certains. Non, pas question. Ce sont les décideurs qui décideront.

Une bonne nouvelle quand même : la mode de l'*open espace* semble passée. Les salariés de la « tour » trouveront, début 2023, des espaces où les bureaux sont réunis par groupes de 8 à 12 et « *séparés par des bulles, des salles de réunion, des bureaux individuels* ».

Qui aura le privilège d'un bureau individuel ? Une nouvelle règle est annoncée : sur l'ensemble du site de Chantepie, seuls les membres du Codir, du « Codir élargi » et les patrons de filiales y auront droit. Soit une quinzaine de bureaux individuels au total. Ainsi, pour ce qui concerne la rédaction en chef, deux personnes seulement sont concernées. Cette règle plus égalitaire sera-t-elle vraiment appliquée ? Ce sera intéressant à observer.

Enfin, la direction n'a pas prévu, dans l'immédiat, de pratiquer le *flex office* où les salariés n'ont pas de bureau attribué. Mais elle ne cache pas qu'elle y réfléchit.

● **Un logiciel qui prétend prédire les comportements**

Depuis deux ans, la direction des ressources humaines utilise le logiciel AssessFirst comme « aide à la décision » dans la sélection des candidats au recrutement. Comme elle prévoit de s'en servir aussi, à partir de septembre, dans la gestion des carrières des salariés, elle a présenté cet outil aux élus du CSE.

Cinq cadres de la DRH (RRH et chargés de recrutement) sont formés et autorisés à exploiter les données fournies par cet outil qui promet, à partir de questionnaires, de cerner les personnalités, les motivations et d'en déduire les comportements qu'auront les salariés.

« *C'est connu, reconnu, scientifique* », affirme un membre de la DRH qui assure que « *ce n'est pas un outil managérial* » et que « *ça ne doit pas déresponsabiliser* » les responsables RH. Quelques expériences malheureuses récentes montrent que, même avec ces outils « *scientifiques* », le recrutement n'est pas une science exacte. Un exemple : celui de la précédente directrice des ressources humaines qui s'est retrouvée à la porte un an après son embauche. Au-delà des interrogations sur l'efficacité, un tel outil soulève aussi des questions éthiques : est-ce vraiment dans les valeurs d'*Ouest-France* de réduire les personnes à des comportements schématiques que des robots sauraient prévoir ?

AssessFirst, qui coûte 16 000 € (HT) par an à l'entreprise, est soumis au règlement général sur la protection des données (RGPD) : les utilisateurs doivent donner leur autorisation à la collecte des données et gardent le droit de les corriger ou supprimer. Et au bout d'un certain temps, le pres-tataire assure qu'elles sont supprimées.

● **Des sous, mais pas pour les salariés**

Suspendue jusqu'au mois d'octobre, en attendant que la direction y voit plus clair, la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2022 s'est pour l'instant soldée par un refus total de la direction de répondre aux demandes de revalorisation des salaires pour, au moins, compenser l'inflation. Motif invoqué par la direction : la flambée des prix des matières premières, en particulier le papier, et le manque de visibilité. « *Nous ne pouvons pas*

distribuer l'argent que nous n'avons pas », répète-t-elle.

L'examen de la situation économique par les experts du CSE montre que la situation est plus nuancée. De l'argent, il y en a. La question est de savoir où il passe. Exemple : en 2019, elle a décidé de racheter l'agence de presse économique API pour près d'un million d'euros, en assurant qu'il s'agissait d'un investissement prometteur. Deux ans plus tard, API est déficitaire et 400 000 € ont été prélevés sur les comptes d'OF pour éponger ses pertes.

● **Vigilance pour la mutuelle santé**

Un CSE extraordinaire s'est tenu, le 9 juin, à la demande des représentants des salariés inquiets des intentions de la direction concernant la mutuelle santé. Soucieuse de faire des économies, la direction a lancé un appel à concurrence à l'échelle du groupe Sipa Ouest-France. Trois candidats ont été retenus : Audiens, AXA et la Mutuelle Ouest-France associée à Harmonie Mutuelle, actuelle complémentaire santé des salariés d'Ouest-France. Le choix doit être fait à la rentrée par les directions des entreprises du groupe.

Unanimes, les représentants des salariés ont fait savoir qu'ils sont attachés au principe de solidarité qui veut que les cotisations sont proportionnelles aux salaires (jusqu'à un certain niveau) et que les retraités bénéficient eux aussi des garanties de la mutuelle. Le choix d'une entreprise appartenant à l'économie sociale et solidaire devrait aussi être privilégié par rapport à un assureur coté au CAC 40.

La direction s'est engagée à consulter le CSE avant le choix définitif. Les élus du CSE ont décidé de commander une expertise « projet » que la direction a accepté de cofinancer.

● **Une négociation sur l'adaptation numérique de la rédaction**

Depuis le printemps 2021 et la présentation aux élus des projets Sports et Locales-SR-régions, le SNJ ne cesse de rappeler à la direction qu'elle contrevenait à l'accord sur la réorganisation de la rédaction de 2010 sur de nombreux points, affichant ainsi soit une légèreté certaine, soit du mépris à l'encontre des syndicats cosignataires et des ses propres engagements. Ces derniers mois, il a fallu répéter à moult interlocuteurs qu'un accord devait être respecté ou modifié dans les règles. Le message a fini par passer : la direction a inscrit au « calendrier social » de la fin d'année (octobre ou novembre), l'ouverture d'une négoc-

iation visant à « adapter la rédaction à l'ère numérique ». Pas plus de détail pour l'instant. REC et DG arriveront à ce rendez-vous avec sûrement des tas d'idées et de projets. Le SNJ y sera avec la volonté de défendre à la fois les conditions de travail des salariés et les principes qui régissent notre profession.

22

C'est le nombre d'embauches de journalistes finalisées au 1^{er} semestre 2022. Pour trouver des CDD et des stagiaires d'été à la rédaction, la direction est plus en difficulté. Elle fait face à une pénurie de candidats et cherche encore des volontaires pour des remplacements cet été... Elle promet de renforcer sa présence dans les écoles dans les mois à venir.

● **La réorganisation de la DRH en marche**

L'an dernier à pareille époque, les élus du CSE assistaient, médusés, à la restitution d'une expertise pour risque grave menée par le cabinet Syn-dex sur le « *malaise* » au service des ressources humaines. Pour résumer, pas grand-chose n'allait bien dans cette équipe, malmenée par une « *réorganisation* » imposée sans concertation et un management délétère. Où en est-on aujourd'hui ? Un nouvel organigramme a été présenté aux élus, lors du CSE du 16 juin. Le DRH a évoqué le renforcement des moyens humains, avec des recrutements déjà faits ou qui seront effectifs à l'automne prochain. Dont un ou une chargée de communication interne (une de ses premières missions sera de mettre à plat l'information des nouveaux embauchés, CDI, CDD, dont alternants, qui laisse à désirer) et un ou une DRH ad-joint(e).

Concernant le ou la responsable des ressources humaines de la rédaction, le ou la nouvelle ad-jointe lui apporterait son soutien, compte tenu de l'importance numérique de cette « *population* » dans l'entreprise. *A fortiori* avec le suivi RH des journalistes pigistes qui, aujourd'hui, n'ont pas d'interlocuteurs dédiés à la DRH.

Quant à la fin de la « mission d'intérim » du directeur des ressources humaines, encore partagé entre *Ouest-France* et *Le Courrier de l'Ouest* pour quelques semaines, on sera fixé au CSE de juillet.

- **La pagination coordonnée : un exercice compliqué**

« Tous les départements ont basculé. Un système d'accompagnement a été mis en place sur les sites. Et on avait renforcé l'équipe des coordinateurs de jour », rappelle la REC qui constate que si « le déploiement s'est bien passé, l'exercice est compliqué car il change nos modes de fonctionnement ». Et d'assurer : « On est en rodage. Aujourd'hui, on est extrêmement souple. Toute question, toute remarque reçoit une réponse. »

Quant à la proposition à 19 h, « cela percute les équipes au mauvais moment. Il y a un travail de réexplications à faire. Le but est bien d'alléger la charge de travail et pas de la déplacer. » À suivre donc. Mais si l'évaluation des risques professionnels avait été faite comme il se doit, avant toute modification d'une organisation, les SR seraient moins à la peine qu'actuellement...

- **Un champ titre web et un champ titre print : on avance**

À la question de savoir où en est le projet, la REC annonce que l'évolution est en cours de finalisation. Objectif, si je suis rédacteur, en créant un article WP : avoir la possibilité d'activer la double titraille. Une activation qui « sera volontaire », assure la REC. Une possibilité attendue depuis longtemps par certains et qui devrait être déployée... mais pas avant l'automne.

- **Télétravail : rétropédalage**

Sur la foi des déclarations de la direction, le 9 mai lors d'une réunion de négociation obligatoire (NAO), le SNJ a indiqué que l'entreprise allait autoriser le télétravail deux jours de plus par mois (soit 8 au maximum) « jusqu'en septembre », au titre de la prise en compte de l'augmentation des frais de déplacement. Mais plusieurs collègues, qui avaient sollicité cette autorisation, se sont heurtés au refus de leurs responsables hiérarchiques n'ayant reçu aucune consigne. Interrogée à ce sujet, la DRH répond que « c'est une proposition qui reste à valider puisque les négociations sur la NAO ne sont pas closes ». Or, la direction

a repoussé la suite de cette négociation NAO à l'automne. Ce qui va faire un peu tard pour une autorisation ouverte « jusqu'en septembre ». Ça s'appelle du rétropédalage.

- **Prévention des risques professionnels : un effet « médecin »**

Quelques actions de prévention ont été présentées lors de la réunion de la commission Santé, sécurité et conditions de travail du 8 juin, en attendant le Papripact toujours en gestation, document légal et obligatoire qui doit lister toutes les actions de prévention. Le risque routier va être pris en compte à l'échelle de l'entreprise. Ces dernières années, seuls des salariés de la DCM (commerce et marketing) ont eu droit à une formation. C'est le montant des factures de carrosserie qui a fait réagir la direction.

À la demande des élus du personnel, le médecin et le chargé de prévention travaillent aussi sur les risques liés à l'utilisation des smartphones (chutes, addiction, etc.). Jusque-là, seul le risque de l'utilisation du téléphone en voiture était pris en compte dans le Document unique. Une charte pour les utilisateurs serait en projet.

La prise en compte du risque incendie devrait déboucher sur des alertes, au moins aux Veyettes et au siège, en 2022. La loi en prévoit tous les six mois pour les bâtiments rassemblant plus de 50 salariés... L'entreprise en est à plusieurs années de retard. On sent l'effet de l'embauche d'un médecin préventeur dans tous ces projets !

Contactez-nous :

snj@ouest-france.fr

contact@snj-of.fr