

21 juillet 2022

CSE du 12 juillet, commission rédaction du 13, comité de groupe du 7

# On sait – enfin – qui contrôle *Ouest-France* et le groupe Sipa

Il aura fallu trois décennies et beaucoup d'insistance de la part des élus SNJ pour que l'Association pour le soutien des principes de la démocratie humaniste admette que les lecteurs et les salariés d'*Ouest-France* ont le droit de connaître l'identité des membres de l'association, créée lors du changement de statut en 1990, et, depuis, propriétaire du journal et de l'ensemble du groupe Sipa. L'anonymat des membres de l'ASPDH apparaissait comme une aberration alors que cette structure atypique justifie son existence par la volonté de défendre une information indépendante au service de la démocratie.

Le message du président de l'ASPDH, adressé aux salariés le 8 juillet, révélant les noms des 61 membres de l'association, marque une évolution importante. On ne peut que saluer cet effort de transparence et se féliciter d'avoir persisté sans relâche à réclamer ce *coming out*.

Les raisons du refus de les dévoiler n'avaient jamais été expliquées. On comprend mieux en découvrant qu'une partie importante des membres de l'ASPDH sont des parents des actionnaires historiques qui ont ainsi réussi à conserver le contrôle sans plus détenir aucun titre de propriété. Le changement de statuts, toujours présenté comme le moyen de préserver l'indépendance du titre, s'est donc avéré aussi une excellente opération pour ces héritiers dont les actions ont été achetées à prix d'or par l'entreprise alors qu'elles ne rapportaient rien depuis les années 1950. Les salariés ont, eux, payé un prix élevé. Pendant presque une décennie, après le changement de statuts de 1990, ils ont été maintenus à la diète pour rembourser l'emprunt qui a financé ce rachat.

La volonté annoncée par le président de l'ASPDH « **d'inspirer** » le journal et de s'engager davantage dans la vie du groupe devenait difficilement compatible avec ce culte du secret. On va voir à présent jusqu'où les membres de l'association sont prêts à aller. Auront-ils envie de savoir ce qu'il se passe vraiment au sein des entreprises ? Souhaiteront-ils savoir si les principes qu'ils affichent sont appliqués par les dirigeants qu'ils ont nommés ?

Le SNJ, en tout cas, continuera de s'efforcer à leur faire entendre la voix des salariés. Et rappelle que le 22 février dernier, notre syndicat a publié son programme pour l'information, des droits nouveaux pour les rédactions :

[Syndicat National des Journalistes | Premier syndicat français de journalistes \(snj.fr\)](https://www.snj.fr)

## ● **Organisation de la rédaction en chef : remaniement en haut de la pyramide**

Communiqué envoyé sur les boîtes mail, réunions sur Teams pour tous les journalistes, présentation en CSE du 12 juillet : la direction n'a pas ménagé ses efforts pour faire connaître la nouvelle organisation de la rédaction en chef. Les

explications ne sont en effet pas superflues, tant la philosophie, la portée et la mise en œuvre de ce projet restent floues.

Le rédacteur en chef deviendra directeur des rédactions le 1<sup>er</sup> septembre. L'adjoint au rédacteur en chef deviendra rédacteur en chef chargé notamment de l'anticipation et de la veille sur les débats d'idées. Trois rédacteurs en chef délégués passeront rédacteurs en chef, chargés respecti-

vement de la rédaction en chef de jour et de l'information générale, de l'information locale et régionale, des produits numériques.

Ce remaniement est censé améliorer le fonctionnement de la rédaction dans son ensemble. **« Cela va faciliter la prise de décision au plus près des équipes. Il faut décentraliser, a assuré, sans rire, le futur nouveau directeur des informations devant le CSE, mardi. Les équipes doivent sentir plus de confiance. Il y a des décisions qui peuvent être prises au niveau local, départemental, régional. »**

En quoi ces nominations qui concernent le haut de la pyramide vont-elles influencer sur la vie des équipes ? **« Nous allons travailler les délégations à tous les niveaux d'encadrement de la rédaction », a-t-on entendu. Qu'est-ce qui va changer au quotidien pour les journalistes de terrain et les secrétaires de rédaction ? Aucune réponse n'a été apportée sur ce point, ces intentions n'ayant pas été illustrées par des dispositions concrètes.**

Dans le cadre de la nouvelle organisation, une décision concerne **« le travail mené conjointement avec la DRH »**. Une rédactrice en chef déléguée prendra désormais en charge les questions de ressources humaines, en lien avec la DRH. **« Une mutation ne doit pas être décidée par une personne seule, il faut croiser les regards », a affirmé le directeur des rédactions.** Cette implication de la DRH dans la gestion des carrières à la rédaction et dans celle des augmentations salariales individuelles, promise depuis des mois, nous semble une mesure indispensable.

Et maintenant ? Ces évolutions ne sont qu'une **« première partie »** du changement des organisations, selon le nouveau directeur des rédactions. La suite prendra-t-elle enfin en compte la charge de travail excessive, la multiplication des tâches, le management autoritaire ? Le SNJ continuera sans relâche de réclamer que ces questions constituent une priorité.

### ● **Des annonces sur les risques psychosociaux**

Les représentants du personnel ont l'habitude des promesses faites par la direction en réunion mais qui ne sont jamais, ou rarement, suivies de mesures concrètes. Prudence, donc, quant aux annonces faites par le DRH lors du CSE du 12 juillet sous l'intitulé « Actions à court terme proposées par les groupes de travail de la démarche RPS » (risques psychosociaux). Ces actions sont les suivantes : « lignes managées

riales » ; « charge de travail » ; « droits à la déconnexion (attention particulière pour la rédaction) » ; « communication » ; « conception d'un dispositif d'alerte, d'analyse/traitement de situation problème ».

Le document présenté aux élus liste des « actions » « en cours » ou « à l'étude ». Parmi les mesures que la direction indique vouloir prendre à court terme, figure un **« dispositif d'alerte, d'analyse et de traitement des situations de problème en lien avec le travail, afin de garantir une écoute, une analyse, des actions et un suivi engageant les différentes parties prenantes »**. Mais aussi un autre dispositif **« d'évaluation de la charge de travail »**.

À noter qu'en plus de ces « actions », l'entreprise promet qu'elle mettra à jour son Document unique d'évaluation des risques et son Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il s'agit de deux obligations légales.

Ce programme ambitieux mais nécessaire vient après l'intervention, en 2021, du cabinet Pennec. Spécialisé dans les organisations de travail, il avait notamment mis en lumière, après enquêtes auprès de groupes de salariés, les lacunes de l'entreprise en matière de prévention des risques psychosociaux, mais aussi de prise en compte de la charge de travail.

Les élus du SNJ suivront avec attention la mise en œuvre de ces « actions ». On verra alors si la direction compte vraiment agir et on pourra mesurer l'engagement de la direction générale en ce domaine, qu'elle a traité avec légèreté ces dernières années.

### ● **Augmentation générale des salaires : dix ans déjà...**

À l'occasion de l'examen du rapport Syndex sur la politique sociale de l'entreprise, lors du récent CSE, un débat s'est engagé sur la politique sociale. Syndex a rappelé que la dernière augmentation générale des salaires remontait à... juillet 2012. Depuis, la direction s'en est tenue aux augmentations individuelles et, fin 2018 et fin 2021, à des mesures touchant une partie des salariés.

En refusant toute augmentation générale, la direction ne porte-t-elle pas atteinte au « contrat social » de l'entreprise ? Les élus ont rappelé avec force que tous les salariés contribuent pourtant à la production du journal et des contenus numériques et que la reprise d'une forte inflation touche tout le monde. La direction a répondu en mettant en avant les hausses de novembre 2021

– qui n’ont pas bénéficié à tous et toutes – et l’octroi d’une prime « Macron » de 300 €, pas pérenne par nature. Elle a aussi rappelé qu’à l’automne est programmé un rendez-vous avec les syndicats afin d’achever la négociation annuelle obligatoire. Qui à ce jour n’a débouché sur rien. Avec l’intention d’aboutir ? Ça dépendra de l’évolution de la situation économique, a répondu en substance la direction. À suivre, donc.

### ● À la tête du client ?

Les augmentations individuelles peuvent soit découler d’automatismes prévus par des accords (c’est le cas par exemple pour les journalistes en début de carrière), soit de décisions prises par la direction, en réponse à une demande ou de son initiative.

Depuis des années, pour la rédaction, le SNJ dénonce l’opacité qui prévaut en la matière. À l’exception des augmentations liées à une promotion ou une mutation, l’impression que partagent de nombreux salariés est que les échelons sont attribués à la tête du client. Ce que récuse la direction, qui parle de récompenser le « mérite » de tel ou tel. Mais comme le SNJ le répète, sans afficher clairement les critères permettant de mesurer et de « récompenser » ce « mérite », comment les salariés pourraient-ils s’y retrouver ? Le SNJ espère que les mesures annoncées quant à la gestion des « ressources humaines » à la rédaction permettront d’avancer sur ce sujet crucial.

## 1 500

C’était « l’emploi-moyen » en CDI et en CDD de *Ouest-France* l’an dernier. Dit autrement, il s’agit de la force de travail à laquelle l’entreprise a eu recours pour fonctionner et qu’elle a dû rémunérer. La répartition est la suivante : 203 emplois d’ouvriers, 192 d’employés, 407 de cadres et 698 de journalistes (les journalistes pigistes n’apparaissent pas dans le décompte effectué par Syndex). Cet « emploi-moyen » correspondait, fin décembre 2021, à un peu plus de 1 600 contrats de travail, dont 1 377 CDI. En 2006, l’entreprise comptait 1 756 « emplois moyens », dont 670 ouvriers, 243 employés, 321 cadres et 511 journalistes.

### ● Primes exceptionnelles... et mystérieuses

Selon le rapport Syndex, l’an dernier, l’entreprise a distribué 1,4 million d’euros de primes « excep-

tionnelles », contre un peu moins de 900 000 € en 2020. La catégorie des cadres est celle qui en a le plus profité, par exemple pour les primes liées à la cyberattaque de fin 2020.

Pour les 23 % des journalistes en ayant touché, le montant de ces primes exceptionnelles s’est élevé à un peu moins de 1 500 €, en moyenne. Mais au fait, comment ces primes sont-elles attribuées aux journalistes et à quoi correspondent-elles ? Ni le cabinet Syndex ni les élus journalistes siégeant au CSE ni même la direction (?!) ne le savent... Là encore, il est impératif que la transparence soit de mise.

### ● Quand la direction s’envoie des fleurs

La direction s’est félicitée de l’augmentation du nombre de salariés en CDI l’an dernier (+4,7 %), et tout particulièrement de journalistes, évolution mise en lumière dans le rapport sur la politique sociale de Syndex. En 2019, l’entreprise comptait ainsi 545 CDI à la rédaction ; 579 en 2020 et 619 en 2021 (+14 %). Évolution vertueuse que le SNJ salue. En se souvenant que pendant toute la décennie 2010, *Ouest-France* a eu recours à des armées de CDD, en dehors de tout cadre légal pour un trop grand nombre d’entre eux. Il a fallu l’interpellation incessante des syndicats, des élus puis de l’inspection du travail pour recadrer la direction. Ceci s’ajoutant au constat qu’elle a bien dû se résoudre à faire : si on veut proposer des contenus intéressants, bien mis en valeur, aux lecteurs du journal et des médias numériques, il faut le nombre nécessaire, et suffisant, de journalistes. Et ceux-ci doivent être en CDI, hors des cas prévus par le Code du travail.

Nos dirigeants ne devraient toutefois pas trop paviser : primo, son passé est un passif et la tendance des trois dernières années ne préjuge en rien de celle des années à venir, qui seront marquées par de nombreux départs à la retraite potentiels à la rédaction ; deuzio, il reste une catégorie de personnel – les employés – pour laquelle le recours aux CDD est encore largement en dehors des clous.

### ● Les oubliés (et surtout oubliées)

À propos des employées (s’agissant d’une catégorie où les femmes sont largement majoritaires, le féminin s’impose), Syndex les qualifie « d’oubliées ». Oubliées de la formation, oubliées des promotions, oubliées des primes... La direction a-t-elle pris la mesure du sentiment de relégation que cela génère dans une partie de

ces salariées, notamment les secrétaires dans les rédactions et agences ? Elle a prévu de discuter de ce secteur de l'entreprise avec les représentants du personnel ou des syndicats représentatifs et ce dans un avenir proche, mais après avoir lanterné des mois. Encore une promesse dont il faudra suivre l'application.

## 19

Sur les 142 stagiaires attendus à la rédaction, 19 ne sont finalement pas en poste. Cinq ont trouvé mieux ailleurs ; pour sept, leur stage probatoire n'a pas permis de retenir leur candidature.

### ● Des aides pour les seniors

La direction avait annoncé le lancement d'une réflexion sur la place des seniors dans l'entreprise. Mardi, elle a évoqué ce qui existe : une interlocutrice a été nommée sur la question des retraites, en mai 2021 ; elle apporte aide et assistance aux salariés concernés. Des conférences et des rendez-vous personnalisés ont été organisés, en collaboration avec Audiens (gestionnaire pour l'entreprise de la retraite complémentaire Agirc-Arco). Des formations de préparation à la retraite, interrompues pendant la crise sanitaire, ont repris : deux sessions de deux jours se sont déroulées en juin. Il reste toutefois beaucoup à faire pour mieux accompagner les salariés en fin de carrière. Le travail sur ce thème se poursuit, a indiqué la direction.

### ● Agissements sexistes et harcèlement sexuel : ça bouge

Le DRH a annoncé qu'en septembre, serait présenté au CSE le plan de l'entreprise en ce domaine, avec deux volets : une sensibilisation de tous les salariés et une formation pour des managers. Avant cela, une adresse mail ([hsas-prevention@ouest-france.fr](mailto:hsas-prevention@ouest-france.fr)) va être ouverte ; les messages qui lui seront adressés seront lus par les membres du comité de prévention (référentes et service de santé au travail).

À signaler que début juillet, les stagiaires été ont été sensibilisés à ces questions. Il y a quelques années, le SNJ avait demandé que cela soit fait. La REC avait répondu que ce n'était pas nécessaire... Les choses changent. Tant mieux.

### ● Service infographie : recrutement annoncé

Le chef de service qui a fait valoir ses droits à la retraite va être remplacé ; un recrutement va être lancé. En attendant, un renfort CDD est en poste jusqu'au 31 décembre. La REC veut un « manager » qui développe les propositions sur le web, et recherche un profil qui cumule des compétences en infographie et data.

Concernant la surcharge de travail de l'actuelle procédure, mise en place depuis la cyberattaque, qui est chronophage et pas efficace, la REC assure que le service informatique travaille avec l'adjoindue du service sur un nouveau formulaire qui devrait être opérationnel d'ici à l'automne.

## 44 %

C'est le pourcentage des CDD journalistes en poste au 31 décembre dernier sous le motif « surcroît d'activité ». Syndex relève que cette donnée « pose des questions sur la charge de travail des salariés ». S'il s'agit de « surcroûts » temporaires, le recours aux CDD peut sembler justifié. En revanche, s'il s'agit de « surcroûts » réguliers, ce n'est pas le cas. Hélas, le point régulier sur les effectifs de la rédaction, qui était fourni aux élus jusqu'à 2019, a disparu, malgré les engagements de la direction de l'époque. Un document qui était pourtant bien utile pour mesurer l'adéquation entre la charge de travail des journalistes et les effectifs. C'est aussi à ces « petits » détails qu'on mesure la détérioration du « dialogue social » dans l'entreprise.

### ● Formation d'anglais : so long...

C'est fini pour Jenny Doudous. Sans agrément Qualiopi, la direction ne peut pas lancer de nouvelles sessions avec cette formatrice très appréciée, reconnaît la REC. Les derniers parcours de formation avec elle s'arrêteront donc en septembre 2023.

### ● Orthographe : appel au peuple

La REC semble motivée pour remonter le niveau en orthographe « **sur tous les supports** » *Ouest-France* (voir notre compte rendu de juin). Nous sommes à un niveau « **pas acceptable** ». Les journalistes passionnés par le sujet, et qui veulent participer à un groupe de travail à la rentrée, peuvent envoyer un courriel au rédacteur en

chef. « **On mettra les moyens**, promet-il, **pour que ceux et celles qui veulent s'y investir aient du temps dégagé pour ça** ».

### ● **Pigistes : une prime au bout de huit ans**

Les journalistes pigistes réguliers travaillant pour *Ouest-France* depuis plus de huit ans ont une prise en compte de leur ancienneté s'ajoutant aux dispositions de la convention collective (5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans). Elle est matérialisée par une ligne sur le bulletin de salaire (en haut, avant le total brut). Cette ligne indique la majoration des piges liée à cette ancienneté. Pour ceux et celles qui auraient huit ans et plus d'ancienneté et qui ne verraient pas cette ligne sur leur bulletin, alertez-nous... Cette prime correspond à la semaine de congés payés supplémentaire dont bénéficient les journalistes mensualisés au bout de huit ans de CDI.

### ● **Nouvelle appli OF**

Lancée en janvier 2021, la nouvelle appli *Ouest-France* a dépassé ses objectifs en termes d'abonnement (de 4 500 on est passé à 7 300), mais pas en termes d'audience, puisque l'objectif était de 20 millions de sessions et qu'on en est à 12 millions. Ce qui a des conséquences sur les revenus publicitaires.

### ● **Formation des managers**

C'est la DRH qui identifie les personnes à former en fonction de leurs postes. En 2022, 23 journalistes ont suivi le cursus manager : quatre REC délégués, quatre DD, quatre chefs de rédac, deux chefs de rédac adjoint, sept chefs de service, deux chefs d'édition. La formation est obligatoire. « **Un manager peut demander à décaler une ou deux fois pour cause d'agenda, mais pas plus** », précise la DRH. Y est-il question du rôle des représentants du personnel et du droit du travail, comme le SNJ le demande avec insistance depuis des années ? La question va être remontée.

### ● **Relations SR-correspondants : « Ne pas personnaliser »**

Une obligation est faite au SR dans certains départements de communiquer leurs coordonnées en début de journée aux correspondants de leur

module. Cela induit pour certains une modification des rapports SR-correspondants locaux de presse, le SR se mettant ainsi « au service du correspondant » et en situation de recevoir des récriminations pour un titre modifié, un texte raccourci, une photo supprimée... Il est hors de question, pour le SNJ, qu'un SR soit sanctionné parce qu'il refuse d'appliquer cette consigne. Chacun convient que l'animation des correspondants repose en partie au moins sur les SR et qu'il existe entre les deux un lien à maintenir. Mais de là à ce qu'il en résulte, dans certains cas, comme nous avons pu le constater, un sentiment de maltraitance. Il y a un pas à ne pas franchir. Et sans doute faut-il réaffirmer qu'un SR n'a pas à rendre de compte sur son travail de journaliste auprès d'un CLP. Le rédacteur en chef le reconnaît : « **Il ne faut pas personnaliser cette relation. Le correspondant est en lien avec une équipe.** »

### ● **Portage payant pour les salariés ?**

C'est la riche idée que la direction générale a révélée avoir eu afin d'alléger les dépenses du journal. La décision n'est pas encore prise mais on se souvient que le projet de faire payer le journal au personnel, voici quelques années, avait été abandonné devant l'hostilité générale. La DG risque de récidiver aujourd'hui avec une mesure qui aggraverait encore la baisse de notre pouvoir d'achat, alors qu'elle menace, par ailleurs, de n'accorder aucune augmentation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Pour couronner le tout, elle nous invite par mail à l'aider à recruter des porteurs de journaux. On nous prend pour des vaches à lait ?

### ● **Comment on baisse la pagination sans en avoir l'air**

Alors que le rédacteur en chef l'assure : « **Il n'est pas question de diminuer les effectifs des SR. Ça c'est très clair** », dans le *Calvados*, ça ne passe plus. En effet, le nombre de SR print en poste le dimanche sera ramené de cinq à quatre à la rentrée. Objectif annoncé : alléger la tourne week-end des SR qui, sans cette mesure, verraient le nombre de leurs jours week-end travaillés exploser, sans pour autant présenter ce planning prévisionnel aux équipes. Ainsi, se pose la question de savoir ce qui a changé entre la période qui se termine et la prochaine « année Poga » ?

Conséquence : cette diminution des SR print en poste le dimanche sera associée à une pagination réduite, en mode « vacances » pour les datés du lundi. On va donc encore diminuer l'offre de lecture aux abonnés et aux acheteurs occasionnels. Offre qui avait déjà été revue à la baisse il y a quelques mois avec la création des pôles web région dans le cadre du projet Locales-SR-Région.

La rédaction en chef assure qu'il ne s'agit là que d'un test, de début septembre à fin novembre. Mais il faudra quand même bien remettre un planning prévisionnel fiable au service au plus tard fin octobre, et ce pour le reste de l'année. Sur quelles bases ?

- **@enQueteDeDemain : un supplément tiré à 12 millions d'exemplaires**

Le deuxième numéro du supplément @enQueteDeDemain est paru le 1<sup>er</sup> juin. Une cinquantaine de titres de la PQR y ont participé avec la plateforme Sparknews. Plusieurs journalistes pigistes ont contribué à « **cette aventure** » avec une version print (12 millions d'exemplaires) et un dossier web. Ces piges sont payées sur la base de la grille toutes éditions. Les droits d'auteur associés s'élèvent à 15 % de la pigne, et ont été payés en complément.

Une 3<sup>e</sup> édition pourrait être lancée en novembre 2022, pour peu « **que soit trouvé le financement** ».

- **À la DRH, un « climat plus serein »**

L'an dernier, à pareille époque, les élus du CSE assistaient, médusés, à la présentation d'un rapport de Syndex sur la situation très mauvaise du service des ressources humaines. Tout cela devant des représentants de l'administration du travail. Lors du CSE du 12 juillet, les élus ont entendu un représentant du cabinet Pennec qui, au printemps, a écouté des salariés de ce service. Conclusion ? La situation s'est améliorée et « **le climat est beaucoup plus serein** ». Restent des questions sur les moyens humains et les outils mis à disposition de ces salariés.

L'intervention du cabinet Pennec a permis de mettre en avant le fait que les directions « métiers », dont la REC, ne considèrent pas le service RH comme un « partenaire ». Ce qui nous ramène, pour la rédaction, à l'intervention du futur directeur des rédactions (*lire ci-dessus*). Là en-

core, les louables intentions seront-elles suivies d'effet ? On jugera sur pièces.

- **Comment se porte le groupe Sipa ?**

Après le rapport des experts auprès du CSE, portant sur la situation de l'entreprise, le mois dernier, élus et direction ont pu plancher, lors d'une réunion du comité de groupe, le 7 juillet, sur celle de Sipa.

Le tableau portant sur 2021 et le début de 2022, présenté par le cabinet Secafi à cette occasion, est contrasté, comme en témoignent ces titres de chapitres : « Le rebond des chiffres d'affaires entre 2020 et 2021 ne permet pas de retrouver un profil de métiers équilibré ; ainsi 2021 ne marque pas de retour à la normale » ; « La cible de profitabilité visée avant la crise sanitaire pour 2023 semble désormais très difficile à atteindre, car l'écart n'est pas seulement dû à la crise sanitaire » ; « Le groupe investit toujours environ 30 M€ par an, environ pour moitié entre immobilier et informatique, un effort qui pourrait être ralenti pour s'adapter aux capacités financières » ; « Des investissements moins autofinancés : le groupe conserve la marge de trésorerie pour voir venir mais la remontée des taux va contraindre les choix de financement plus que dans le passé récent » ; « Les chocs de la crise sanitaire puis des hausses de prix des matières ont accentué des tendances négatives déjà identifiées mais pas avec cette ampleur » ; « Ayant mieux résisté que les confrères en 2020, les recettes publicitaires PQR 2021 de Sipa font une progression plus mesurée » ; « Les recettes de la publicité de la presse gratuite d'information ne décollent toujours pas, avec un statu quo par rapport à 2020, et une régression importante par rapport aux exercices précédents » ; « Le portage de presse : l'effet le plus visible de la grande démission et de ses dégâts ? »

- **Et le secteur des médias ?**

On poursuit le *verbatim* des titres de chapitres du rapport Secafi auprès du comité de groupe avec ces points qui concernent tout le secteur des médias : « Le lectorat de la PQR continue de plébisciter le papier » ; « Audience Internet : le surprenant repli de la fréquentation » (*en 2021 après les fortes hausses de 2020*) ; « La presse écrite conserve un rôle central dans l'information de la population » ; « L'économie de l'abonnement poursuit sa croissance » ; « Les tensions sur le mar-

ché du papier vont peser sur les performances économiques des journaux » ; « Le levier de la hausse tarifaire a-t-il atteint ses limites ? » ; « La crise sanitaire a accéléré le développement de l'usage numérique et accentué la perte d'influence des médias traditionnels notamment presse et radio en France » ; « Les recettes publicitaires de la presse sont toujours dominées par le duo PQR / magazine, la PQR connaît un regain en 2021. Les recettes publicitaires PHR stables, mais faibles en valeur absolue » ; « Le regain publicitaire est encore insuffisant pour rattraper les budgets perdus avec la crise » ; « La publicité est toujours plus digitale : automatisation croissante, plébiscite pour la vidéo » ; « Évolution de l'organisation de l'impression : 20 M€ investis pour une économie déjà neutralisée par un surcoût papier ? »

### ● Le retour des dividendes chez Sofiouest

Sofiouest, c'est la filiale de Sipa qui possède des participations ; son activité ne consiste pas à vendre un journal, un hebdo et/ou de la publicité mais à acheter, ou vendre, des participations dans d'autres entreprises ou des biens immobiliers ; et de toucher des loyers et des dividendes. Pour la première fois depuis des années, cette année, Sofiouest a distribué des dividendes à ses actionnaires, et ce à hauteur de 2,8 millions d'euros, sur la base de ses résultats de l'an dernier. Principale source de revenus de Sofiouest en 2021 : la revente des actions de M6 qu'elle possédait, des ventes de participations dans d'autres sociétés, mais aussi la vente à *Ouest-France* de plusieurs rédactions (Saint-Malo, Lisieux, Lorient, Trouville, etc.)

Qui sont les actionnaires de Sofiouest ? Un peu plus de 51 % du capital est détenu par Sipa ; environ 11 % par le Crédit mutuel de Bretagne ; le solde (environ 37 %) par des « divers », dont des « personnes physiques » qui seraient environ

220, contre 255 au début du siècle. Les élus du comité de groupe ignorent qui ils et elles sont.

### ● Vélos électriques

Selon la direction, la rédaction des Sables-d'Olonne en est désormais équipée. Pour les autres rédactions, les demandes seront traitées à la rentrée. Si demandes il y a.

### ● Mutuelle

On se souvient que la direction du groupe a lancé l'an dernier une procédure d'appel d'offres pour la mutuelle santé et la prévoyance. Ce qui a donné lieu à de nombreux échanges entre les élus du CSE et la direction d'OF, sur le fond de menaces pour la mutuelle Ouest-France. Si vous voulez accéder aux échanges, le procès-verbal d'une réunion extraordinaire, le 9 juin, est affiché sur le site du CSE (à partir de la page d'accueil).

### ● La diffusion payée au premier semestre

Au premier semestre 2022, il s'est vendu chaque jour quelque **621 000 exemplaires** du quotidien, (papier et numérique), en baisse de 1,6% par rapport à la même période de 2021.

Pour *dimanche Ouest-France*, les ventes moyennes se sont établies à **387 400 exemplaires** (papier et numérique), en baisse de 0,3% par rapport au premier semestre 2021.

Contactez-nous :  
[snj@ouest-france.fr](mailto:snj@ouest-france.fr)  
[contact@snj-of.fr](mailto:contact@snj-of.fr)