

2 avril 2024

« Un grand journal mérite un grand format »

« **Nous croyons au journal. Si changer le format avait eu un impact positif, nous l'aurions fait.** » Devant les élus du CSE, la direction a réaffirmé haut et fort sa décision de conserver le format actuel. C'était l'une des réponses attendues au grand chantier Ouest-France demain.

Pas de changement donc. Rogner sur la largeur aurait demandé un investissement de 5 millions d'euros. En hauteur, près de 7 millions. Et cela aurait eu aussi un impact sur les Journaux de Loire.

La direction entend donc porter ses efforts sur la maquette afin « **qu'elle devienne extrêmement efficace** ». Un directeur artistique, français ou étranger, sera missionné pour travailler sur l'ensemble des maquettes print (quotidien et dOF), l'univers visuel de *Ouest-France*, sur tous ses supports.

Ouest-France réaffirme aussi sa politique éditoriale de la commune au monde. Sont annoncés des chantiers, avec des réflexions autour de l'offre du week-end, du vendredi au dimanche, où rien n'est figé : mag, maquettes, tout est possible, tout est envisageable, assure la direction. Gare à l'usine à gaz...

D'autres chantiers en parallèle sont également lancés notamment autour des jeunes, de l'audiovisuel et le développement des locales car « **Ouest-France est un référent des territoires** » et que « **l'Ouest est un terrain de conquête** ». Conclusion de la direction : « **Un grand journal mérite un grand format !** »

Face à cette avalanche de projets, de chantiers, d'ambitions, le SNJ rappelle que tout cela devra se faire en respectant et en impliquant les salariés. Ce nouvel élan que la direction générale appelle de ses vœux ne pourra pas se réaliser sans l'adhésion de tous et toutes au sein de l'entreprise.

● **Ouest-France demain**

S'il y avait une décision urgente à prendre, c'était bien celle du format. C'est désormais chose faite. Il s'agit maintenant de répondre aux premières conclusions des études lancées dans le cadre de *Ouest-France* demain. Questions qui, pour la plupart, nous semblent quand même être posées depuis un certain temps déjà. Pour cela six chantiers vont être lancés. Sponsors et pilotes sont nommés pour les grands thèmes retenus qui

sont : l'expérience qui abordera les questions de maquette, l'expérience du lecteur, les passerelles print/numérique ; l'offre week-end ; les jeunes lecteurs ; le développement de la locale ; le territoire et l'audiovisuel.

Reste maintenant à constituer les équipes – car ces « chantiers » doivent intégrer des salariés « de base » et pas uniquement des chefs – et le plan de travail : qui ? Combien de rendez-vous ? À quel rythme ? Quels

remplacements pour les personnes mobilisées ? À suivre attentivement donc.

- **Ça bouge encore à la rédaction en chef**

Qui en sort ? Qui rentre ? Qui est attaché à quoi ? Difficile de suivre les mouvements au sein de la rédaction en chef ces derniers mois. Après le départ d'Édouard Reis Carona, nommé directeur du pôle audiovisuel, ses divers « sponsorings » et autres « missions » ont été redistribués. Laëtitia Greffié reprend l'environnement et le pôle chaud ; Sébastien Grosmaître les sports, mais après les JO seulement.

Côté sports justement, Vincent Côté quitte la REC et la tête du service. Il sera remplacé en septembre par Guillaume Ballard, directeur départemental du Calvados et codirecteur de la Normandie. Ça s'agite aussi dans les « verticales » sur des sujets « transversaux ». Après les écrans (Philippe Lemoine), voici le tourisme (Stéphanie Germain, qui, elle, reste à la REC) et le cyclisme (Vincent Côté).

- **Rédaction d'Angers : déménagement à l'horizon**

Optimisation immobilière, c'est l'argument avancé par le service bâtiment pour justifier le déménagement du *Courrier de l'Ouest*, de la rédaction *Ouest-France* et d'Additi d'Angers. Les trois entités seraient regroupées près du centre-ville sur un espace de 2 000 m², dans le cadre du projet Métamorphose du quartier Saint-Serge. « **Il s'agit d'une opération immobilière sans changement des organisations** », a tenu à préciser d'emblée la direction. Les élus du SNJ veilleront à ce que derrière ces belles paroles ne se cache pas un plus vaste projet de réorganisation et « d'optimisation » des salariés et la face cachée d'une nouvelle NOR.

- **Salaires : une clarification nécessaire**

En matière d'augmentations individuelles, les us et coutumes au sein de l'entreprise sont opaques. Comment s'y prendre pour faire

une demande d'augmentation ? Pourquoi m'a-t-elle été refusée ?

Pour tenter de mettre de l'ordre dans ce domaine, la DRH a lancé l'an dernier un « chantier » de rationalisation des procédures. Chantier qu'elle a présenté au CSE. Elle met notamment l'accent sur le rôle des N + 1 et sur les rendez-vous que constituent les entretiens annuel et professionnel. Le SNJ salue ce travail, mais déplore que la rédaction ne soit pas encore concernée – « **le nombre de managers est très élevé, cela demande beaucoup de temps** », justifie la DRH.

Le SNJ rappelle que concernant la rédaction, le flou règne encore trop souvent : qui décide de la REC ou de la DRH ? Faut-il faire une demande écrite parallèlement à celle formulée lors des entretiens ? Peut-on s'attendre à une réponse un peu plus fouillée que « y'a pas de sous » ?

Il faut souhaiter que sous l'égide de la DG, la REC et la DRH accordent enfin leurs violons. En attendant, on ne saurait que vous conseiller de faire vos demandes d'augmentation par mail, à destination de la REC et de la DRH. Idem pour les mutations, qu'il faut aussi accompagner d'une demande d'échelon par écrit.

Quant aux augmentations générales, il n'en a pas été question... Le sujet, brûlant, reste posé.

700 000 La version audio des articles est assurée par la filiale Saooti. Depuis la mi-janvier, 700 000 écoutes ont été faites, soit 12 000 écoutes par jour. Seuls les articles tagués « une » ou « actu en continu » sont concernés. Pour le moment, aucun outil ne permet de connaître le temps d'écoute de ces articles.

- **Des « stories » pour les Européennes**

Ouest-France a obtenu un petit financement du Parlement européen, l'équivalent de deux mois de CDD, pour couvrir la campagne pour les élections le 9 juin. La REC a décidé de faire des *stories*, un format pour attirer les plus jeunes.

- **Quand les ressources humaines n'ont pas les bons outils...**

Les élus avaient demandé un point sur le nombre de CDD recrutés en 2023 et les motifs de recours. Or, la direction des ressources humaines n'est pas en mesure de fournir ces données, faute d'outil adéquat pour les extraire et les exploiter avec toutes les subtilités propres aux différents contrats et secteurs.

C'était déjà le cas sur la question de l'absentéisme, plus que préoccupante dans le secteur rédaction. « **Il y a plein d'études qu'on aimerait faire sur nos effectifs** », assure la DRH.

Plusieurs outils sont étudiés par la contrôleuse de gestion sociale. En attendant, l'équipe RH perd un temps fou à bidouiller les bases de données sur Excel.

Pour les élus, c'est aussi du temps perdu et un obstacle à leur mission. Car sans données précises sur les salariés qu'ils représentent, pas de possibilité d'objectiver les remontées du terrain, ni d'analyser en profondeur les organisations du travail.

- **CDD de remplacement : attention à l'épuisement**

Lorsqu'un ou une collègue est en arrêt long, il ou elle est remplacé(e) par un ou plusieurs CDD dont les contrats peuvent être courts et s'enchaîner. Cela épuise les titulaires accompagnants, qui voient souvent partir ces nouvelles recrues dès qu'elles sont plus à l'aise. La DRH dit avoir conscience du problème, mais être contrainte à la fois par la loi et par les choix des recrutés. « **On est attentif à ce que les gens puissent rester sur les postes quand ils ont cette visibilité-là. Mais l'employeur ne décide pas de tout. Parfois, on appelle et les gens ne sont plus disponibles, ou plus pour toute la durée du contrat.** »

- **Les pigistes toujours peu formés**

Les journalistes rémunérés à la pige (JRP) se forment peu au niveau national. À *Ouest-France*, seuls les JRP dits « réguliers » au sens de l'accord de 2007 bénéficient des formations maison. En 2023, sept de ces pi-

gistes (sur 47, ils sont désormais 52 en 2024) ont suivi une formation du catalogue. Un ratio qui n'a pas beaucoup évolué ces dernières années. Propositions inadaptées ? Difficulté pour se rendre à Rennes, là où elles sont dispensées ? Manque d'information ? Dites-le nous ! Pour rappel, la liste des formations prévues en 2024 est disponible sur le portail. Et la marche à suivre pour s'inscrire est détaillée dans le Guide des pigistes réguliers, au même endroit. Par ailleurs, vous pouvez aussi vous former *via* votre CPF, mais surtout *via* l'Afdas, dans la limite de 4 000 € par an.

- **Fichu mode citation**

Visiblement, il ne sera apporté aucune amélioration au mode citation, qui altère les caractères suivants. Le mieux c'est de s'en passer, et de revenir aux bons vieux guillemets et gras/bold.

- **Nouvelle charte des faits divers : circulez, il n'y a rien à voir**

La rédaction en chef avait annoncé une réunion du groupe évolutif qui avait planché sur la réforme de la charte des faits divers. Des difficultés d'usage ? Surtout des précisions sur l'identité, « **pas seulement le nom, mais un faisceau d'indications, autant d'éléments qu'il faudra gommer quand il faudra faire le choix de l'anonymat** », restreint la rédaction en chef. Des précisions sur l'identité des mineurs, la nationalité, plus « **neutre** » mais « **factuelle** », les féminicides ou le droit à l'oubli. Pour le reste, la REC note l'« **accueil très positif** » du groupe. Groupe qui continue de travailler sur des questions complémentaires comme le degré de « **grossièreté, d'injures et de calomnie que l'on peut expliciter, que l'on peut rapporter sans se rendre complices** ».

- **Difficultés de communication avec la RH ?**

- **Faites-le nous savoir**

Un certain nombre de salariés, y compris hiérarchiques, se plaignent de ne pas avoir de réponse aux mails qu'ils envoient au ser-

vice RH, ou des réponses très tardives. Dubitative devant ce constat – « **On répond toujours et on essaye d’être le plus réactif** » – la RH demande qu’on lui remonte des thématiques, des motifs et des dates pour documenter le problème et pouvoir agir. Dont acte : si vous avez eu des difficultés à obtenir une réponse de la part de la RH, envoyez-nous les exemples ou mettez-nous en copie des mails échangés (snj@ouest-france.fr). On ne communiquera bien sûr aucun nom, ni aucune situation individuelle.

Horaires

Le 2 avril, nouveau plan de tirage. Il aura des conséquences sur les horaires des journalistes SR de Laval et de La Roche-sur-Yon. Le Code du travail prévoit que, dans ce cas-là, les salariés sont prévenus au moins sept jours avant le jour J. Mais rien n’interdit à la direction de le faire avant ce délai. Il a été répondu aux élus que cela serait fait. En revanche, la DRH n’est pas au courant que le changement d’horaires aura aussi des conséquences pour les locaux et les reporters des sports.

● Les femmes à la une (ou pas)

Au lendemain de l’entrée de l’IVG dans la Constitution, on aurait pu s’attendre à ce que ce soit une femme qui s’exprime sur le sujet à la une du journal. Loupé. Pour la direction, il n’est pas question de « **mettre en place un traitement genré de l’information** ». Ce n’était pas le but de la question.

Et pour le 8-Mars, Journée internationale des droits des femmes ? Encore raté : cette fois, le point de vue porte sur un tout autre sujet. « **Les plumes féminines potentielles étaient en congé ce jour-là** », nous explique-t-on. Peut-être faudrait-il en recruter plus ? Ou anticiper ? Bonne nouvelle : deux nouvelles plumes vont désormais écrire à la une : Aurélie Lemaître et Céline Bardy. Nichole Bacharan, historienne et spécialiste des États-Unis, devrait aussi contribuer davantage.

● Les femmes à la une (bis)

À propos de la discussion organisée sur le plateau pour la Journée des droits des femmes, la direction, à qui l’on a demandé

une réaction, dit ne pas avoir « **été conviée ni informée de cette initiative** » et est « **preneuse** » d’un compte rendu sur ce qui s’y est dit.

● Omniflow, c’est 3 200 jours de travail sur trois ans

Quand on parle du projet Omniflow, on parle de l’étude de l’adaptation de la chaîne des outils qui vont de la coordination à l’imprimerie avec, pour objectif, de sécuriser la production print et numérique. Pour rappel, le premier état des lieux date de 2020. Et si l’on présentait le sujet urgent et d’importance, le moins que l’on puisse dire c’est que, tout d’un coup, ça s’accélère. Mais à la manière de *Ouest-France*, c’est-à-dire pas en choisissant l’option d’un progiciel complet qui permettrait d’avoir un interlocuteur unique et de garantir ainsi la fiabilité, la fluidité et la solidité de la solution. Non. L’option retenue est de choisir des briques chez les uns et les autres et de travailler à ce qu’elles communiquent entre elles.

Ainsi, début 2024, un contrat a été signé avec la société MSH pour intégrer une partie seulement de sa suite Topas. Un autre avec Eidos qui devra adapter la suite Méthode. Un 3^e contrat, avec la société ABB cette fois, reste à négocier pour le logiciel qui communique les éditions aux rotatives. Et un autre à prévoir pour le système de gestion de la fabrication des plaques.

Depuis cette partie étude (commencée au 1^{er} trimestre 2023), et pour permettre la création d’une base de référentiels, l’intégration progressive de Topas, la création d’une « gare d’aiguillage » entre les services coordination (pub et rédaction), la distribution et l’imprimerie, puis la mise en œuvre de Topas et, finalement, le chantier industriel prévu au 3^e trimestre 2025, ce sont 3 200 jours/homme qui ont été estimés comme nécessaires côté Ouest-France. 500 jours sont déjà réalisés. Ce qui laisse, pour les 21 mois à venir, 2 700 jours « cagnottés ». Sur la base de 210 jours de travail en moyenne par an pour un salarié, cela équivaut à solliciter 12,8 personnes à temps complet. Juste affolant !

- **Les partenaires contribuent à l'image de *Ouest-France*, ou pas**

MCE TV arbore sur sa page d'accueil web le logo du premier journal de France. Et en bas, à droite, un « agréé par *Ouest-France* » censé attester du sérieux de ce média. Et entre les deux ? On laissera chacun se faire son opinion mais disons que les « contenus » proposés sont très éloignés de la politique éditoriale prônée par le journal (c'est une litote). Les élus du CSE ont alerté la direction sur le risque de galvauder la « marque » *Ouest-France* en l'associant à un site axé sur le buzz et les infos people. La direction, un brin gênée, a dû reconnaître qu'une mise au point avec ce partenaire s'imposait. Les élus veilleront à ce que cet engagement ne reste pas lettre morte. Et continueront de surveiller tous les partenaires de la plateforme. Il en va du respect dû aux lecteurs d'*Ouest-France* et au travail de la rédaction.

- **Agissements sexistes : deux sanctions l'an dernier**

Les violences sexistes n'ont pas encore disparu de l'entreprise. Mais la parole se libère. Et les auteurs ne peuvent plus, en théorie, agir en toute impunité. En 2022, la direction a mené une enquête à la suite d'une alerte pour agissements sexistes. À la clé, pas de sanction. En 2023, deux nouvelles enquêtes ont été ouvertes. Toutes deux ont débouché sur une sanction. La direction des ressources humaines a informé les victimes, mais sans donner le niveau de la sanction, qui doit rester confidentiel et dépend de la nature du comportement fautif. La solution pour mettre fin à ces pratiques ? Si vous êtes témoin ou victime d'agissements sexistes, il faut en parler. Aux quatre référents de l'entreprise (trois élus du CSE et l'assistante sociale) ou aux représentants du personnel qui pourront faire le relais.

- **La stratégie de groupe perd-elle le Nor ?**

Comment expliquer l'absence d'*Ouest-France* dans le traitement du volet saumurois de l'affaire Depardieu ? *Le Courrier de*

Ouest, qui avait enquêté et sorti le témoignage d'une nouvelle victime a bénéficié du champ laissé complètement libre par la rédaction OF Angers qui n'a pas bougé. Il s'agirait d'une erreur, répond la rédaction en chef. De qui ? Les explications divergent selon les interlocuteurs. Pour l'un, la consigne passée par le siège a induit en erreur les collègues d'Angers. Pour l'autre, le message de Chantepie a été mal interprété par la hiérarchie angevine. Dans les deux cas, on se pose la question d'une priorisation étonnante sur la plateforme commune. D'autant qu'un autre événement troublant est survenu dans la même période, avec le choix de la Fondation Belem de ne traiter qu'avec *Presse Océan* qui aurait négocié au nom du groupe *Ouest-France*.

Si la rédaction en chef reconnaît qu'un choix de ne pas envoyer de journaliste en reportage pour « **les cinq jours de traversées du Belem entre la Sicile et la Grèce avant d'aller chercher la flamme** » a été fait par *Ouest-France* après information du « **comité de pilotage des JO** », elle réfute tout partenariat qui aurait conduit à un accord d'exclusivité. C'est pourtant ce qui a été opposé au collègue d'*Ouest-France* Nantes. L'ombre du projet abandonné en 2018 de Nouvelle organisation des rédactions (Nor) plane sur ces choix qui affectent les traitements des deux rédactions.

- **Les accès à la suite Microsoft sous contrôle**

Les salariés de la rédaction n'ont plus accès aux logiciels de la suite Office de Microsoft que par la version 365. « **Pour des raisons budgétaires, le choix a été fait de supprimer les clients lourds.** » Comprenez l'accès auxdits logiciels. Désormais, tous les documents doivent être ouverts dans un navigateur web. Pour les salariés en grande mobilité ou qui auraient un accès au réseau limité, la rédaction en chef a fait une demande qu'une solution soit trouvée. Espérons qu'elle puisse y ajouter les salariés qui occupent le poste de SR web et à qui on demande de plus en plus de faire de l'infographie et donc de manipuler notamment des documents Excel.

- **Magazines : le risque de moins-disant social**

Latitudes Magazines (ex-PMGS), c'est la nouvelle filiale d'*Ouest-France*. Comme son nom l'indique, elle réalise, promeut et vend des magazines. Si l'on peut se féliciter de voir se créer et/ou se développer des périodiques thématiques, le risque existe que la direction le fasse sur la base d'un système moins-disant socialement. Concrètement, recruter des salariés (mensualisés ou journalistes pigistes) relevant d'une convention collective, d'accords ou de dispositions d'entreprise inférieures à celles en vigueur au journal, et ce en matière de salaires, de congés, de prévoyance, de couverture santé complémentaire, d'accès aux activités sociales du CSE, etc. Qu'il s'agisse de jardinage ou de tourisme, des échéances seront à surveiller de près dans les prochains mois.

- **Les publiereportages sous-traités à Additi ?**

Depuis quelques années, *Ouest-France* a développé une activité de publiereportages via son service interne *Ouest-France communication*. La direction compte transférer cette activité à Additi, arguant qu'il est plus logique qu'une activité publicitaire relève de la régie publicitaire. Et comme pour Latitudes (cf. ci-dessus), la question du moins-disant social pour les salariés ne manquera pas de se poser. Les élus du CSE devront rendre un avis (consultatif) sur ce transfert d'activité le mois prochain.

- **« Bretons » : après Rennes, Nantes**

Bretons, un des magazines du « portefeuille » de Latitudes, a publié une édition rennaise en 2023 et une nantaise cette année. Les journalistes de la locale *Ouest-France* de Rennes qui y ont contribué ont-ils reçu une pige pour leur contribution, ont demandé les élus du CSE ? Non, répond la direction, car il s'agit d'une coédition *Ouest-France/Bretons*. La direction ajoute que la participation de journalistes *Ouest-France* relevait du volontariat et que des jours CDD

ont été attribués à la locale pour compenser cet effort. La DG affirme que ce test rennais a permis à *Bretons* de booster ses ventes ; une nouvelle expérience a été menée à Nantes (« Nantes est-elle toujours branchée ? »). Une serait envisagée dans une autre ville bretonne.

Le SNJ recommande aux localiers qui pourraient être sollicités de bien se faire préciser que cette tâche supplémentaire ne peut leur être imposée. Et conseille à celles et ceux qui estiment avoir déjà trop de travail de la refuser. Et si « on » leur suggère avec un peu trop d'insistance de mettre la main à la pâte, qu'ils et elles n'hésitent pas à contacter les élus. Nous tenterons de vérifier également que des jours de renfort sont bien attribués aux locales concernées.

- **Changer des données personnelles peut être une aventure**

Pour tout changement d'une donnée personnelle, il faut désormais remplir une demande de modification et fournir les éléments ad hoc via Rubics. La demande devra être validée par la RH qui alors mettra en place ces changements côté RH et informera la rémunération. Pour le reste, si vous changez de nom ou démarrez un nouveau contrat dans un nouveau département par exemple, une liste des logiciels que vous utilisez dans le cadre de votre travail doit être envoyée par votre manager aux services concernés afin que les accès soient ouverts ou modifiés parce qu'il n'existe pas de liste pré-établie suivant les différents profils. Trop compliqué apparemment. Reste alors la surprise de découvrir quand votre nom de session aura changé ou vos accès à nouveau ouverts. Et le temps nécessaire qu'il vous faudra peut-être passer avec la hotline pour finalement tout mettre d'équerre. Sur le temps de travail, ça va sans dire.

- **Newsgene, agence de contenus, pas de presse**

Certains articles publiés à partir de contenus Newsgene sont signés « OF avec agence », « OF avec NG » ou encore « OF avec Newsgene ». Chaque signature correspond à un type d'article : informations générales,

informations régionales et informations pour la « verticale » tourisme. « **Une distinction nécessaire pour le suivi des audiences** », assure la rédaction en chef, mais qui reste parfaitement obscure pour le lecteur, d'autant que Newsgene n'est pas une agence de presse. « **On ne peut pas vérifier que les rédacteurs soient bien des journalistes.** » Le contrat signé avec *Ouest-France* établit un forfait d'articles journaliers, qui sont sélectionnés et relus par les équipes du siège. Les retombées d'audience représentent autour de 4 % des audiences du site.

● **Basta le bermuda**

Pas de bermuda messieurs si vous devez recevoir du public ! Pas de voile non plus. Ni de kippa, de croix imposante, ou de turban sikh. La direction a décidé de compléter son règlement intérieur et de préciser que dans l'exercice de ses fonctions et devant du public, les salariés ne doivent pas porter de « signes visibles d'appartenances politiques, philosophiques ou religieuses ». Le code vestimentaire doit aussi être adapté à l'activité : oubliez donc les tongs à l'imprimerie.

Le règlement intérieur sanctionne enfin désormais tout comportement discriminant, ou attitude inadaptée, qui aurait « pour objet ou pour effet d'ignorer une personne » en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de sa religion.

Après la consultation du CSE, le règlement intérieur modifié devra être envoyé à l'inspection du travail, puis il entrera en vigueur dans l'entreprise. Il serait judicieux que tous les salariés en soient alors informés.

● **Déclaration d'accident bénin**

Tout salarié qui est confronté, dans sa journée de travail, à une situation conflictuelle avec une personne extérieure ou un collègue, qui le met suffisamment mal à l'aise pour l'empêcher de travailler ensuite, peut alerter son N + 1 et remplir une déclaration d'accident bénin dans l'intranet. Cette déclaration sera contresignée par la personne lui portant assistance.

Cette déclaration est transmise au SST (service de santé au travail), à la CSSCT, au

préventeur. Elle permet, si le déclarant est amené ensuite à consulter son médecin qui lui prescrirait un arrêt de travail, de pouvoir requalifier l'arrêt en accident du travail.

Di-et C'est l'application du service bâtiment (dans Teams) qui permet de faire une demande de réparation, de travaux d'amélioration ou de mobilier au service bâtiment. On peut y demander la pose d'un store, ou d'un filtre contre le soleil, le changement d'une chasse d'eau qui fuit, etc. Les assistantes de rédactions et les RAR y ont accès. Cette application sert aussi à faire le suivi de la demande.

● **Sac à dos**

Pas de prise en charge du coût d'un sac à dos pour les salariés qui ont un ordinateur portable à transporter pour leur journée de travail, y compris sur différents sites. Le sac à dos est pourtant le système le moins dommageable pour le dos lorsque qu'il faut porter du matériel non roulant, confirme le SST, mais la direction estime cette prise en charge pourrait conduire à des dérives... Donc c'est non, sauf sur prescription du SST.

● **Radon**

Les mesures de radon sont en cours dans toutes les rédactions concernées. Les premiers dosimètres ont été posés le 4 février. On devrait avoir un rapport pour les 27 sites concernés de niveau 3, fin mai. Mais dans les espaces privés, ce n'est pas fait. Reste à la direction d'exiger que des dosimètres soient posés, d'autant que certaines zones concernées par les stériles miniers, notamment près des anciennes mines d'uranium, sont particulièrement exposées, notamment aux Herbiers.

● **Exercices incendie : c'est chaud !**

Lors des formations serre-file et guide-fil pour anticiper les exercices incendies, demandés depuis des années par les élus de

la CSSCT, le service bâtiment s'est aperçu que des alarmes étaient HS à Quimper et à Caen. Le service bâtiment va donc demander que toutes les alarmes dites de type 4 soient vérifiées. Décision prise : que toutes les alarmes soient révisées annuellement.

Pour le centre de formation, le test sera fait, mais un exercice d'évacuation au restaurant d'entreprise « **c'est délicat de le faire en plein service** ». Une réponse un peu stupéfiante puisque c'est bien quand il y a du monde qu'un exercice montre son efficacité et les points à améliorer pour éviter un drame. « **Oui, mais les alarmes sont testées tous les six mois.** » Ouf ! On a eu chaud.

● Risques chimiques

Un gros travail d'inventaire, d'optimisation des lieux de stockage avec prise en compte des compatibilité et dangerosité des produits et de signalisation a été mené par le service prévention sur les produits chimiques et les risques d'exposition. Certains produits sont bannis, d'autres vont même être remplacés quand les techniques le permettent. Les élus SNJ de la commission santé saluent ce travail de titan enfin réalisé dans l'industrie et les rédactions.

Contact : snj@ouest-france.fr
contact@snj-of.fr