



## **Nous aussi rêvons de nuits calmes !**

Compte rendu CGT du CSE de mars

« **On ne tient pas les horaires sur lesquels nous nous étions engagés** », a déclaré Philippe Toulemonde. Il resterait beaucoup de choses à faire pour obtenir ce qu'il appelle « **ces fameuses nuits bleues** ». Maintenance préventive, vigilance humaine... « **Il y a aussi les attentes camions** », ont ajouté vos délégués CGT. « **Les alignements de pagination ne sont pas décidés par Philippe Toulemonde, c'est le fruit du travail de la rédaction, de la coordination. Les équipes se sont remises autour de la table pour le plan de tirage 2024 pour redonner de la souplesse et pour sauver le portage** », a ajouté le directeur général délégué, Philippe Toulemonde.

Exemple, remonté par vos élus, du bassin de Cherbourg, avec parfois une seule page, alors qu'on pourrait aller jusqu'à trois certains jours. « **Il faut quand même proposer de pouvoir ouvrir des pages** », a répondu une élue. « C'est la coordination qui fait le point tous les soirs. À voir avec votre direction départementale », a répondu Philippe Toulemonde.

**Service de santé au travail.** Après que la CGT s'est battue afin que l'entreprise se dote d'un service au travail digne de ce nom, l'arrivée d'un second médecin depuis février, le Dr Solenne Marette, permettra d'assurer le suivi d'environ 1300 salariés. Les deux médecins se sont répartis, par cohérence et pour le suivi des salariés des différentes entités du groupe. La CGT restera vigilante pour que les moyens du service soient au rendez-vous si le périmètre doit s'étendre.

**Organisation pour faire suite au décès de collègues en Vendée et à Saint-Lô (Charge de travail et implication des managers).** La Direction indique que des renforts ont été apportés par des CDD, mise à disposition des

psychologues du cabinet RMA, déplacement et soutien des équipes par la rédaction en chef et la DRH. Les élus ont demandé quelles préconisations du rapport Pennec avaient été mises en place. Le DRH et les médecins précisent que tout n'est pas mis en place, qu'il faudrait un travail sur le long terme en y associant le préventeur. La CGT restera vigilante, non seulement sur les conditions de travail, mais également sur les risques psychosociaux.

Dans le débat a été évoquée la limite entre le travail et les impacts sur la vie privée. Le service de santé au travail (SST) va travailler sur ce sujet avec les rédactions du 35 et du 53. Pourquoi ces départements, alors que ce ne sont pas ceux touchés de plein fouet ? Cependant, les pistes dégagées pourraient être dupliquées aux autres départements. Nous souhaiterions savoir par quels moyens !

**Indice égalité hommes-femmes**, indice 86 sur 100 cette année, contre 92/100 l'année dernière. Une nouvelle fois, l'index montre un écart de salaires en faveur des hommes ! À quand l'égalité ? D'autant qu'aucune femme se trouve dans le classement des 10 plus grosses rémunérations. Chercher l'erreur ! Ouest-France est à 1 point de l'obligation légale de définir des objectifs de progression. Oh ça chauffe...

Quant aux questions posées par les élus, la direction ne peut pas y répondre et nous renvoie à la négociation de l'accord égalité femmes-hommes qui se tiendra en mai. La CGT défendra comme il y a 3 ans un budget pour définitivement éradiquer cette injustice !

Pour rappel : La Loi Rixain, du 26 décembre 2021, instaure de nouvelles obligations pour les entreprises, entre autres, par l'imposition d'un quota de 30 % puis 40 % de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Nationalement, 2 % des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100 ce qui signifie que toutes les autres entreprises doivent donc encore produire des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ouest-France ne fait pas exception.

**Gratuité du journal pour les salariés et retraités.** Le président du CSE, Louis Échelard, a recueilli les différentes réactions négatives des élus concernant une éventuelle participation aux frais de portage (50 centimes par jour) et va y réfléchir à nouveau : « **Au vu de tous les éléments débattus, nous allons prendre une décision et vous en faire part.** ». Nous précisons que par ailleurs, 6 000 exemplaires gratuits sont fournis en direction des gendarmes, pompiers, annonceurs Additi (qui en disposent pendant un an). Il serait opportun de regarder les dégâts collatéraux : dépositaires, porteurs, OJD...

**CDD.** Vos élus ont demandé qu'en fin de contrat CDD, un entretien systématique soit mis en place, pour que ces salariés soient informés de leur droit. Les alternants, quant à eux, bénéficient d'un parcours RH spécifique. « **Tous les CDD de plus d'un mois ont un entretien systématique en fin de contrat selon la DRH** ». FAUX. Les élus dénoncent le fait que cela n'est pas systématique. Et cela doit être dans toute l'entreprise maintenant qu'il y a la visio. Nous constatons que ce n'est pas le cas dans tous les services. Pour la rédaction c'est encore trop souvent à l'initiative du CDD. Nous avons demandé que ces derniers soient informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien avec le service rémunération et DRH.

**CDD bis. Carte d'accès refusée trop tôt en fin de contrat, au siège :** le DRH affirme qu'il demandera la fin de cette pratique que nous jugeons un peu violente. Dorénavant leur badge sera actif « **jusqu'à la fin exacte de leur CDD** ».

**Modules (sans fin) de « formation » cybersécurité.** Obligatoire ? Pas obligatoire ? La direction a indiqué que c'est une « **sensibilisation fortement recommandée, mais pas obligatoire** ». Même si, une réponse différente a été donnée en commission rédaction. La suggestion de bloquer du temps pour y répondre pendant sa journée de travail, avec l'effectif nécessaire dans les services, devrait être passée. On espère !

**Mobilité douce.** Vélo, trottinette, etc. 109 salariés bénéficient du forfait mobilité douce.

**Véhicules de service dans l'entreprise.** 86 véhicules de services sont affectés à une personne avec carte carburant intégrée et 66 salariés bénéficient d'un véhicule de fonction. 253 véhicules sont mutualisés, avec une carte de carburant également.

**Congés d'âges.** Selon la nouvelle convention collective, les salariés du secteur industriel : les ouvriers de plus de 58 ans et les cadres (de plus de 58 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté), verront bientôt apparaître dans Kelio, ces nouveaux droits à congés. Une note devrait d'ailleurs être diffusée en ce sens. (C'était 20 ans de nuit, mais pour l'instant ne peut pas être appliqué un jour supplémentaire, car la convention collective n'est pas étendue)

**Dividendes.** 900 000 € ont été versés au titre du bilan 2021 à Intrasipa, « **pas à des personnes** ». « **Sipa prend en charge les coûts exceptionnels, intervient pour avance financière aux filiales médias en difficulté passagère, et coût de fonctionnement. Il n'y a pas d'évaporation de la création de la valeur** », dicit

Louis Échelard. **Vos délégués sont sûrs que si Sipa était un actionnaire en chair et en os, elle nous aurait offert ces 900 000 € pour augmenter nos salaires et notre pouvoir d'achat grignoté chaque année.** Les membres de l'association pour la défense des principes humanistes ne reçoivent pas de jeton de présence. En revanche, ils paient une cotisation de 50 €. Concernant la liste complète des personnes présentes dans l'association, « **elle sera diffusée bientôt** »

## **Vos délégués CGT**

Pour nous contacter : [ouestmedias-com-cgt@ouest-france.fr](mailto:ouestmedias-com-cgt@ouest-france.fr)