



Des entretiens annuels surinterprétés

La mesure de la charge de travail c'est la note attribuée par chaque salarié !

Selon le service des ressources humaines, la méthode de mesure de la charge de travail passe par nos entretiens annuels, selon la note attribuée par chaque salarié. « Élément factuel ». Donc chacun est responsable de l'évaluation globale de sa charge de travail et de l'ensemble du service finalement. La direction s'entête à refuser une réelle étude de la charge de travail et ce, quel que soit le secteur. Le prétexte : cela demande du temps et des outils ! La considération des salariés en est là ! Alors chacun aura compris ce qui lui reste à faire.

Rédaction d'Angers, la dissonance

Des préconisations à la suite d'une enquête, ont été mises en place à la fin de l'année dernière, pas toutes ! La charge de travail reste toujours en souffrance mais l'effectif a été renforcé à hauteur d'un 0,50%. Les élus déplorent que la vie à la rédaction ne connaisse aucune amélioration. La direction précise que sur l'articulation vie perso vie pro, dans les entretiens annuels, elle est jugée satisfaisante !! Une fois de plus, la direction se retranche sur nos évaluations personnelles. Pour la CGT il y a une totale dissonance. Il ne peut pas être question de tout mesurer sous le même registre. Cette note ne relève pas de l'ambiance vécue au travail ! Nous allons devoir demander chaque définition précise des questions surinterprétées. La CGT interpelle la direction sur le fait que la solution ne doit pas être la mutation, comme c'est régulièrement le cas. Cela doit cesser. D'autres solutions doivent émerger pour protéger l'ensemble des salariés.

Trois éditions hebdomadaires gratuites de l'édition des jeux sur papier

distribuées dans le métro à Paris en juillet

Une nouvelle qui aurait pu être plus favorable pour le secteur industriel, avec 300 000 exemplaires au total, supplémentaires à imprimer. Mais non, c'est le prestataire de 20 min, notre partenaire, qui en est chargé, par engagement, et parce qu'ils seront distribués dans leurs présentoirs (RATP) qui ne correspondent pas à notre format. Cela aurait mérité réflexion, mais une fois de plus l'opportunité s'est présentée tardivement et il n'était pas question de la rater, se justifie Fabrice Bazard. Quant à François-Xavier Lefranc, une édition rennaise papier à l'Assemblée nationale, au Sénat ou encore à la Maison de la Bretagne devrait avoir sa place ! La CGT espère que cela alimentera de nouveaux projets mieux instruits et bénéfiques à nos sites industriels.

Le nouveau plan de tirage jusqu'à fin août

Les horaires de Vendée étaient trop limites explique Philippe Vermandé, directeur du secteur industriel, ce changement a pour but de minimiser le risque de retard de ces éditions et de répondre aux besoins de la direction logistique et distribution : régularité de la fin des horaires d'impression et d'arrivée dans les dépôts. Et les contrats de nos transporteurs sont-ils respectés alerte la CGT ? Pas de réponse, un sujet qui n'a pas été exploré ? Les camions ont des traceurs donc tout est contrôlable. La CGT stipule que le travail de la DLD est aussi de s'adapter à un produit d'actualité car si le journal arrive à l'heure sans informations, la mission du journal n'est plus au rendez-vous. Chaque secteur doit effectuer son travail, la rédaction, l'impression et la distribution. Quant au coût supplémentaire de l'augmentation du nombre de plaques il est de 20 000 €, sans la revente de l'aluminium. Mais ce n'est pas un sujet car la qualité est là nous affirme Maud Lévrier. Néanmoins cela fait entre 100 et 150 plaques par nuit supplémentaires selon la pagination, ce qui augmente la pression dans les ateliers. Le directeur précise qu'il faut laisser respirer le réseau de distribution et fin août, ce plan modifié sera conservé ou pas. La CGT veillera à ce que les effectifs soient en accord avec les besoins.

Site de La Chevrolière

Phase 2, d'octobre à fin décembre : réaménagements des bureaux, maintenance, local CTP de la W9 rapproché des CTP F8, un nouveau trieur pour la F9. Quant à la station de démaculage de la F9, les robots sur batterie tiennent toute la nuit. Il n'y aura donc pas de seconde station mais une modification des flux des robots, l'investissement prévu sera donc à la baisse. Là aussi, CGT veillera à ce que les effectifs soient en accord avec les besoins.

La conquête aux abonnés en berne

La meilleure méthode de conquête d'abonnement n'est pas celle du canal numérique mais bien celle de la prospection physique. Mais, la direction y croit-elle encore ? Rien de probant quand sa stratégie réduit volontairement les effectifs du pôle animation commerciale marketing depuis des années. Aujourd'hui cette baisse est accélérée par l'automatisation et les transferts d'activités vers Additi, les marchés des professionnels ou encore par des verticales. Ce qui permettrait, à la direction, de justifier une baisse des missions des salariés entre autres, au service relation diffuseur. De plus, deux départs en retraite d'assistantes ne sont remplacés que par un seul alternant ! Un mode de dysfonctionnement historique dans ce secteur qui est d'avoir plus d'alternants que de titulaires, mais en binôme nous assure le responsable ressources humaines ! Ah bon, mais comment est-ce possible ? Ici aussi la précarité règne, nous alertons depuis des années sans écho.

Si les contrats professionnels sont les bienvenus, le contrat avec l'école n'est certainement pas que ces jeunes prennent la charge de travail d'un poste de titulaire car ce dernier est le tuteur, un référent chargé de le former, de l'accompagner et le suivre dans sa progression d'acquisitions professionnelles ! De telles pratiques sont indignes des valeurs de l'entreprise. Nous demandons que ces contrats soient honorés, respectés et encadrés en donnant les moyens humains aux équipes pour les accueillir dignement.

Rapport des médecins du travail du siège, la partie émergée de l'iceberg

Les élus CGT rappellent que les salariés des sites extérieurs ne sont pas inclus dans ce rapport or cela concerne environ un peu plus de la moitié de l'entreprise. Notre précédente demande, que les médecins du siège puissent avoir le retour des médecins du travail des départements, est passée dans l'oreille d'un sourd. La reconnaissance de maladie professionnelle en 2023 est en augmentation significative. Des fiches d'entreprise par service sont en cours mais cela prendra plusieurs années. La sédentarité sera l'axe majeur de la prévention. La vaccination périodique type, grippe, tétanos est possible sur le site, si vous avez prévu de venir au siège, profitez-en.

Travailleurs handicapés, chaque site devra pouvoir accueillir tout type de handicap

L'entreprise n'a pas le nombre requis de salariés handicapés, elle fait donc beaucoup plus appel aux ESAT et CAT en 2023. Est-ce la nouvelle politique handicap que de plutôt choisir le transfert d'activité de salariés handicapés vers des entreprises extérieures ? S'il y a un intérêt financier pour l'entreprise cela doit aussi permettre d'accueillir au sein de nos métiers des personnes en situation de handicap. Et une réelle politique volontariste d'inclusivité de travailleurs handicapés ne peut pas passer par des statistiques. Nous parlons de femmes et d'hommes qui ont besoin d'une meilleure intégration en leur donnant, par exemple, des moyens spécifiques pour être véritablement reconnu dans leur poste. D'ailleurs quel suivi est mis en place, à quel rythme ces salariés sont-ils reçus et par qui ?

Compte pénibilité

Oui il est mis en place et la procédure a été donnée aux salariés en réunion de Délégués de proximité.