



Le 19 mars 2020

L'entreprise doit protéger ses salariés

Chômage partiel. Nous rappelons que, conformément au Code du travail, la mise en place du chômage partiel doit faire l'objet d'une information-consultation auprès du CSE. Aucune mesure de chômage partiel ne peut donc être prise pour le moment au sein de l'entreprise. Et ce, même si la direction l'a annoncé à certains salariés contraints de prendre immédiatement leurs congés et RTT posés avant le 31 mai, seule alternative possible actuellement pour faire face à la baisse d'activité (attention, ne pas poser les RTT des mois d'avril et mai car ces jours ne sont pas acquis).

Mardi dernier, lors d'un CSE extraordinaire, la direction a demandé aux élus du personnel de lui permettre de mettre en place le chômage partiel au sein du Télégramme. Face à l'absence de garanties sur la prise en charge intégrale des salaires et les inconnues planant sur l'organisation du travail, nous avons refusé. Faute d'éléments nouveaux, notre position reste inchangée. Nous rappelons également que d'autres entreprises de presse, à commencer par Ouest-France, ont d'ores et déjà décidé de maintenir l'intégralité de la rémunération de leurs salariés durant les périodes de chômage partiel.

Par ailleurs, avant la mise en place du chômage partiel, nous demandons de faire le point service/service concernant notamment la charge de travail, les effectifs absents pour garde d'enfants, pour maladie, et nous demandons l'analyse des éventuels besoins de renforts sur des services en surcharge et donc des besoins de transferts temporaires avec peut-être des besoins de formations avant de déplacer les congés.

Télétravail. Face à l'inquiétude (voire l'angoisse) grandissante des personnels, l'entreprise doit mettre en place le télétravail pour l'ensemble des salariés n'utilisant pour travailler que l'outil informatique et le téléphone. Y compris pour les utilisateurs du logiciel Prime comme cela se passe dans de nombreux journaux français travaillant également sur ce logiciel. Seules doivent rester en présentiel les personnes ayant une interaction avec des machines-outils ou du papier (factures, coiffes, ...). Dans certains de ces services concernés la présence peut être limitée à quelques heures par jour ou une relève du courrier peut être organisée une fois ou deux fois par semaine.

Ce dispositif étant impossible à l'imprimerie, il est nécessaire d'y définir des modes de circulation.

Nous rappelons également que le Code du Travail oblige l'employeur à « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés » (article L. 4121-1).

Les salariés ayant côtoyé sur leur lieu de travail un collègue présentant des symptômes de contamination peuvent faire valoir leur droit de retrait si la direction ne prend pas les mesures nécessaires.

Garde d'enfants. L'indemnisation des arrêts pour garde d'enfants se fait sur la base conventionnelle (100 % du salaire) pour une période de 20 jours. Elle s'impose aux parents d'enfants de moins de 16 ans ne pouvant opter pour le télétravail. L'employeur ne peut pas s'opposer à votre demande, dès l'instant où vous ne disposez d'aucune autre solution de garde, et que l'arrêt de travail est votre seule option. Le salarié doit solliciter la direction qui déclare ensuite cette situation. Attention : la direction ne peut ni ne doit demander au salarié de prendre ses congés ou RTT avant d'activer l'arrêt de travail. A noter qu'un salarié en arrêt de travail pour la garde de ses enfants doit refuser de travailler si son employeur le lui demande. Ce serait du travail dissimulé. C'est par ailleurs à l'entreprise de verser l'indemnité au salarié sous le motif « *d'arrêt de travail pour garde d'enfants* », puis de le déclarer afin de se faire dédommager.

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions ou nous remonter les difficultés rencontrées.

Contact : snjletelegramme@gmail.com ou cgtletelegramme@orange.fr ou letelegramme@cgcpresse.fr