



Social et Comité Économique

du 25 mars 2021

L'annonce du jour :

« L'Intéressement sera d'environ 550 € pour un salarié à temps complet »

La CGT a demandé que tous les salariés, y compris ceux ayant subi un temps partiel ou une période de chômage technique, touchent cette somme.

Charte informatique, justice et pas de liberté !

La direction aurait voulu n'y consacrer qu'un quart d'heure mais une charte informatique n'a rien d'anecdotique. Pour faire suite à toutes les remarques des élus, « **le texte sera revu et présenté à nouveau,** » dicit Louis Échelard, président du Comité social et économique. Dans une entreprise où les salariés doivent être en adéquation avec leur travail bi média, le télétravail, le chômage partiel et les variations de planning... cela ne colle pas avec la charte telle qu'elle est. Sans parler du secret des sources dans une entreprise de presse ! Régulièrement de nouveaux logiciels et applicatifs apparaissent sur les bureaux de nos ordinateurs professionnels, sans communication, même succincte.

Par principe, l'employeur ne peut ouvrir les **fichiers identifiés par le salarié comme étant personnels** qu'en présence de celui-ci ou s'il a été dûment appelé. La charte informatique peut préciser selon quelles modalités le salarié pourra désigner des fichiers comme étant personnels. Vos élus CGT jugent ces modalités essentielles !

Dans le cadre des mesures de sécurité informatique, si l'employeur entend sanctionner un salarié n'ayant pas respecté une mesure, il lui faudra prouver que les consignes de sécurité lui ont effectivement été communiquées. La charte informatique peut alors servir d'élément de preuve. La CGT est en alerte. Il ne faut pas que cette charte soit un outil à licenciement !

Fiche de paie

Pour conserver son bulletin de paie papier, il fallait répondre avant le 16 novembre sinon il est automatiquement conservé dans le coffre-fort. Pour revenir en arrière, il faut obligatoirement se connecter pour se désinscrire de ce processus. Pas le choix pour les CDD, c'est inscrit dans leur contrat de travail. Une fois le contrat terminé, ce coffre-fort reste à la disposition du salarié jusqu'à ses 75 ans. Pour les courriers annexes ils seront envoyés par la poste au domicile (CET, intéressement...).

Téléphone personnel

Une mise en place d'un soft phone pour les secrétaires d'agence est effective depuis nos revendications. Sauf que, lorsque cet outil dysfonctionne c'est le retour au portable personnel. **Il est faux d'annoncer que tous les salariés ont donné leur accord pour transmettre leur numéro personnel, pourtant, c'est la règle.** La direction reconnaît qu'une autre solution doit être trouvée car bien évidemment elle n'envisage pas de dédommagement du forfait personnel utilisé à des fins professionnelles. **Une fois de plus et dans la majorité des cas, ce sont les plus bas salaires qui sont touchés. La direction ne se soucie pas de les soutenir.**

Service santé au travail

Pas de vaccination souhaitée dans l'entreprise. N'y aurait-il pas plutôt une impossibilité en lien direct avec l'absence d'un médecin !!!!! Il n'est d'ailleurs toujours pas possible d'effectuer les visites d'entrée ou de retour dans l'entreprise. Le recrutement de deux médecins est en cours, avec le souhait d'agrandir leur périmètre au groupe. Il faudra alors renouveler la demande d'agrément, qui est toujours en suspens. **Le recours à un médecin du travail inter-entreprises n'a toujours pas été proposé officiellement aux salariés qui attendent des réponses à leur situation de travail personnelle.**

Prévention des risques

Prévenir les risques dans l'entreprise est une obligation légale pour l'employeur. Tous, risques physiques et psychosociaux. Et pourtant **il aura fallu trois mises en demeure de la CGT** pour que la direction s'engage (enfin) dans une démarche d'ici à la fin de l'année. Elle sera accompagnée par le cabinet Pennec. La direction souhaite intégrer des élus dans le comité de pilotage du projet. Ce sera sans la CGT car nous estimons que nous n'avons pas à intervenir dans le cadre d'une obligation de l'employeur. En revanche, comme nous l'avons toujours fait, nous suivrons le dossier de très près et **veillerons à ce que des mesures de prévention soient prises** en direction des salariés en souffrance.

Nous avons aussi alerté la direction sur le fait qu'aucun plan d'action concernant les risques physiques recensés n'ait été formalisé dans son Document unique d'évaluation (DUERP). C'est obligatoire, on le rappelle. Alors que dans le même temps, le responsable de site de la société de sécurité prestataire Securitas viendrait désormais renforcer le service prévention sécurité. Un contrat qui se chiffrerait à plusieurs dizaines de milliers d'euros... À quel titre et sous quelle casquette ? Avec quelle formation ?

En tout cas nous n'avons pas encore vu la couleur des actions de ce dispositif qui nous interroge...

CDD (tous statuts confondus) et déménagement

Si la prise de poste occasionne obligatoirement un déménagement, le salarié peut prétendre à l'aide au logement d'un peu plus de 200 €.

L'aide au logement est un sujet qui nous tient en éveil depuis plusieurs mois à la CGT ! Un sujet que nous avons mis régulièrement sur la table. Toutes nos autres questions concernant l'aide au logement pour les CDD ont été renvoyées à la commission rédaction... Affaire à suivre !

Cotisation salariale prévoyance, des réponses le mois prochain

Alors que l'entreprise est responsable d'un tel fiasco elle tenterait de faire porter le chapeau à Audiens. Qu'en est-il en interne, comment les comptes ont-ils pu être validés malgré cette si grosse erreur ? Un audit technique est en cours au niveau SIRH (service rémunération) avec Audiens, notre collecteur unique depuis octobre 2019. La direction remet une fois encore à plus tard, ce n'est pas sérieux. Plusieurs alertes avaient pourtant été transmises dès le printemps 2019 par vos élus voyant leurs points retraite diminuer. Concernant les salariés sur le départ Jean-Georges Chatelet est le référent et chaque cas sera traité individuellement.

La CGT ne laissera pas le personnel perdre ce qui lui est dû, c'est de la responsabilité de l'entreprise de réparer son erreur. Pas question que ce soit les salariés qui en pâtissent. Une réunion est prévue pour la fin du mois afin de résoudre définitivement ce grave problème qui ne relève que de la direction.

Voiture de fonction et voiture de service, rien ne va plus

« Les salariés itinérants et qui n'ont pas changé de poste ne sont pas concernés »

Pour la direction, c'est une question d'équité entre les salariés. Le véhicule de fonction, avantage en nature, doit être rendu à l'entreprise après un changement de poste passant d'itinérant à sédentaire. Cela concerne une vingtaine de personnes, nous sommes surpris de ce nombre et demandons à avoir un état des lieux précis. Le nombre de voitures

de fonction est de 80, pour autant de directeurs, car seul ce titre justifie l'obtention d'une voiture de fonction ! Un avantage salarial estimé à 2 000 € par an d'où la prime proposée à ceux qui doivent rendre ce véhicule. 370 voitures de service sont justifiées par un nombre de kilomètres réalisés dans l'année.

Or, cela devrait relever d'une revalorisation salariale et non d'une prime.

Des 19 chantiers « d'inventons demain » au secteur industriel

Une présentation plus que succincte. Le chantier d'optimisation au niveau de l'impression confirme que des scénarii de réorganisation sont prêts depuis des mois. Monsieur Toulemonde le confirme **« nous sommes prêts à présenter notre scénario depuis le début mais nous voulons d'abord tenir la négociation au niveau national et ensuite faire une présentation au CSE »**. Ouest-France est intervenu au niveau de l'Alliance (regroupement de patrons de presse) pour qu'une réunion tripartite, État, patrons et syndicats de salariés se fasse au plus vite afin de reprendre les discussions sur le plan filière et les conventions collectives. Mais il s'avère que plan filière ou pas, des changements d'organisation sont prévus. Pour monsieur Échelard, **« l'arrêt de la rotative 3 est effectif depuis 15 mois et ce, sans aucune conséquence sociale, car nous avons cette chance de pouvoir le faire. Obtenir un accord avec les partenaires sociaux permettrait un accompagnement financier de l'État, sinon nous avancerons seuls et vous présenterons alors le projet. »**

Sans aucune conséquence sociale, pas tout à fait, les salariés qui ont été contraints de travailler partiellement ne peuvent que déplorer une perte au niveau de leurs cotisations retraites. Et ce, malgré l'alerte donnée par vos élus CGT dès le premier confinement. Pour certains de ces salariés, un intéressement de 550 € est vu, entre autres, comme une baisse de charges salariales obtenue à leur détriment.

La CGT est d'accord pour négocier avec l'état et l'Alliance le plan filière, mais rappelle une énième fois qu'elle signera le plan filière lorsque la négociation sur la convention collective sera terminée. Charge aux éditeurs de presse d'avancer sur ce projet le plus rapidement possible.

Commission « employés »

Comme le prévoit la convention collective, une commission « employés » peut se réunir à la demande des élus employés ou par l'employeur. Une date sera fixée pour le second semestre 2021. **La CGT demande la plus grande diligence à la direction sur les questions employés afin qu'elles soient abordées uniquement au CSE et non pas en commission rédaction.**

Nouveau plan à la rédaction

Les élus ont été sollicités pour une information, en vue d'une consultation, sur un nouveau projet à la rédaction intitulé : Projet locales région.

Les documents ont été remis aux élus la veille de la réunion de CSE, seulement. Officiellement, ils doivent avoir pris connaissance des documents officiels au moins 7 sept jours avant. La direction n'était vraiment pas dans les clous. On lance un projet, on distille quelques infos ici ou là, auprès des directeurs départementaux et les rumeurs grondent dans les couloirs des rédactions... Les élus, tous syndicats confondus, ont refusé que ce plan soit présenté de cette manière. Après deux interruptions de séance, un CSE extraordinaire est décidé sous 15 jours.

En un mot, il s'agirait d'un coup d'accélérateur orienté vers le web, avec deux SR web dans trois rédactions départementales (Caen, Rennes et Nantes). Moins de pages = moins de SR print. Une coopération renforcée entre les équipes Région et SR qui suppose un rapprochement physique à Rennes, Nantes et Caen. Le calendrier prévu par la rédaction en chef : **Mars-mai** : information – consultation des élus CSE et CSSCT (ex-CHSCT). **Mai-juin** : plan de mutations en ce sens. **À partir de septembre prochain** : mise en place du projet, rapprochement des équipes régionales et SR à Nantes, Rennes et Caen.

La lecture d'un journal sur le web n'est pas gagnée d'avance, et les plus de 55 ans ne sont pas morts ! Le print est toujours le socle solide qui fait vivre le journal. Nous y reviendrons donc, à l'issue de cette réunion dédiée.

Recrutement à la rédaction (20 embauches supplémentaires)

Celles-ci s'ajoutent à l'engagement pris par la direction de recruter 30 journalistes par an sur cinq ans (2018-2022). « *On peut s'appuyer sur les effectifs CDD, une « petite » soixantaine qui existent déjà* », dicit notre DRH, Christine Jehanin. Soixante recrutements sont à effectuer en 2021 (30 de l'engagement pris + les 20 + 10 aux sports), a précisé Philippe Boissonnat.

Vos élus Ouestmédiacom-CGT

Pour nous contacter, ou assister à notre permanence syndicale, le premier avril, de 10 h à 11 h et de 11 h à midi : ouestmedias-com.cgt@ouest-france.fr Pour mieux nous connaître : [notre page Facebook](#)

Prenez soin de vous.

Rennes le 29 mars 2021