

Kélio : la transparence promise

bientôt un accès aux compteurs, pour tous les salariés

Le projet du SIRH (Système d'information de gestion des ressources humaines), avec l'achat de logiciels et de softwares, est de mutualiser la gestion administrative et manuelle de l'entreprise et du groupe, d'être le référentiel unique des données en terme d'entretiens, emplois, formations et gestion des temps (remplacement de Poga par Kelio). Harmoniser, simplifier les pratiques, gagner du temps et dématérialiser les documents papiers.

Tout a commencé avec l'audit SOPRA, au premier trimestre 2015

L'entreprise a besoin d'une nouvelle boîte à outils qui communiquent entre eux. Elle comprend **Gestmax** pour le recrutement et la gestion des candidatures spontanées déposées en ligne, **Cleemy** pour la gestion des notes de frais, **Acciline** pour la déclaration des accidents de travail en ligne et tout ce qui touche à la sécurité. Enfin, **Kélio** déjà utilisé aux Journaux de Loire (2016), édité par l'entreprise Bodet Software à Cholet. Après le déploiement au Pôle Mer, Additi et Publihebdos, c'est notre tour.

Cet outil permettra, *in fine*, que tous les salariés voient leur compteur personnel, ils pourront aussi y entrer leurs heures supplémentaires, demandes de congés et recevoir une validation de leur hiérarchie *via* un retour de mail (Outlook). Ces paramètres seront développés selon les besoins de chaque service. Cela semble plus simple, mais demande au gestionnaire et chef de service un peu plus de travail encore.

Une étude d'impacts sur les organisations de travail qui en découleront s'impose.

Démarrage à l'industrie depuis octobre 2019, à la Chevrolière, puis au siège.

Le secteur industriel nécessite beaucoup de paramétrages, du fait de multiples rythmes et accords, il aura servi de test pour élaborer et construire un référentiel des accords et acquis recensés, pour toutes les catégories de personnel.

Un problème d'identifiant, qui perdure, ne permet pas à tous les salariés de consulter leur planning. La direction précise que désormais la connexion se fera avec l'adresse mail professionnelle. Vos élus CGT demandent des modifications de paramétrages afin que les tournes jour et nuit soient visibles et que le lien avec Outlook soit fonctionnel. La direction précise que l'accès à consultation pour tous sera effectif dès avril prochain. Elle envisage un accompagnement avec une personne de l'informatique, au sein des ateliers, pour la première connexion. Quant au lien avec Outlook, le service informatique doit d'abord faire la bascule vers Office 365. Si cela n'était pas suffisant, il est annoncé qu'une autre solution serait trouvée, avant l'été.

Proposer de nouveaux outils soit, mais n'est-ce pas une obligation de l'employeur de fournir les moyens à tous les salariés d'y accéder avec la même facilité ? Ce n'est pas le cas à ce jour. Pas de mails professionnels ou de postes informatiques à disposition pour tous. C'est intolérable, sur la base de l'équité entre tous.

Le déploiement, étape par étape

En février 2020 à la DCM, en mars aux Ressources Humaines, en septembre à la DSI, Fab Pub, Coordination Pub, DLD, R & D, Gestion, CSE. En février 2021, au service courrier et en avril, aux services

généraux. Attention, pour certains les compteurs ne sont toujours pas réalistes, exemple notable avec le nombre de RTT. N'hésitez pas à faire remonter vos questionnements à Jean-Dominique Hardy.

Quant au dernier secteur, celui de la rédaction, un audit des fonctionnements a été réalisé, afin de déterminer les paramétrages nécessaires pour une mise à disposition estimée à septembre 2022. Nous avons demandé à être consultés, une fois ces paramétrages définis.

Nos autres propositions

La société Bodet software ne pourrait-elle pas élaborer une application, plutôt que de passer par le web (safari sur iPhone) qui s'avère très compliqué, visibilité trop petite, or la volonté affichée de la société Bodet est de se soucier aussi du bien-être des salariés.

Cet outil nous promet plus de transparence, nous demandons par conséquent, que les droits de base de chacun soient figés dans l'outil : le nombre de jours ou d'heures à effectuer dans l'exercice, droits aux CP, RTT, JAS, congés d'âge, fériés, CET, ainsi que les droits liés aux accords selon chaque catégorie socioprofessionnelle. Puis, avec un second compteur prenant en compte les spécificités de chaque salarié.

Nous avons alerté la direction sur la période de chômage partiel, ainsi que sur le suivi du changement de période de références d'un exercice (de septembre à septembre), pour les salariés qui ne sont pas journalistes.

POPLEE, l'outil pour la gestion des entretiens annuels, professionnels et bilan des six ans

Fini le suivi manuel. Un outil, espace personnel, annoncé comme simple pour tous, salarié, chef d'équipe, hiérarchie, et Ressources Humaines avec des données exploitables informatiquement. Un historique sera enregistré mais pour combien de temps, un an, cinq ans à vie ? Il permet aussi au service formation de recevoir directement les demandes des salariés une fois validées par le Responsable Ressources Humaines. Les règles RGPD sont respectées, dixit la direction.

Pour Christine Jéhanin, DRH, il permet surtout, de s'assurer que tous les salariés bénéficient d'un entretien. Il faut savoir que sans cela l'entreprise peut être soumise à des sanctions financières, on comprend mieux ! Puis, elle s'étonne que « **ces moments d'échanges contiennent trop d'émotionnel. Il faut dédramatiser ces entretiens, ces sujets doivent être partagés froidement** ». « **Ce n'est pas non plus un moment de pré-revalorisation salariale** ». Cela dénote, une fois de plus, d'un manque de connaissance des pratiques dans l'entreprise. **Nous ne sommes pas des robots, l'humain reste le capital essentiel de l'entreprise.**

Le vrai sujet pour vos délégués Ouestmédias.com-CGT, s'inscrit dans le suivi de ces entretiens. L'encadrant doit, si nécessaire, avoir des retours, ou mieux : des échanges avec le RRH, afin d'expliquer ou de transmettre les réponses attendues par son équipe. C'est son rôle, qu'il est capital de conforter. Du côté cadre encadrant, nous avons demandé à recevoir une alerte lorsque le référent RRH a examiné chaque entretien afin de mieux suivre la chaîne de transmission.

La CGT attend davantage qu'un outil digital. Elle attend des actes, des échanges et un suivi, au cas par cas. Le respect mutuel ne se construit pas autrement. Le bien-être du salarié non plus, pourtant, celui-ci est de plus en plus fragilisé. Qu'en serait-il sans vos représentants (tous syndicats confondus), élus dans l'entreprise ?

Pour nous contacter, ou assister à notre permanence syndicale, le premier avril, de 10 h à 11 h et de 11 h à midi : uestmedias-com.cgt@ouest-france.fr

Pour mieux nous connaître : [notre page Facebook](#)

Prenez soin de vous, Rennes le 19 mars 2021