



Comité social et économique du 22 septembre 2022

Activité de l'entreprise

« **Nous allons devoir bouger les lignes** » affirme monsieur Echelard

Moins de points de vente, moins de porteurs, moins de correspondants, moins de lecteurs qui de plus évoluent dans leurs habitudes. Pour la direction, « il faut réinterroger ce lecteur pour trouver les voies qui nous permettront de nous réadapter. » Les élus en sont convaincus, mais n'ont aucune réponse ni sur l'action à mener ni sur une date. S'il faut bouger les lignes, il vaudrait mieux savoir où les poser et avec quels appâts !

La diffusion papier y compris le DOF, phénomène récent, est toujours en retrait par rapport aux prévisions. Le numérique, même s'il est en développement, est loin de compenser, la baisse de la diffusion papier car seulement 32 % sont abonnés au pack famille qui inclut l'édition papier. De nouveaux usages et de nouvelles concurrences sont déjà installés (les Facebook des communes par exemple). Une réflexion sur nos Infolocales ne serait-elle pas une alternative ?

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

La direction dit apporter la plus grande attention notamment sur la notion des risques psychosociaux et tout ce que les élus ont listé. Mais il lui est impossible de répondre à tout sachant que le service DRH est encore en période de reconstruction et de transformation. « **Nous y sommes sensibles et voulons que les choses avancent, répond Monsieur Echelard. Avec des gens qui se respectent** ». La CGT prend acte de cette bonne volonté déjà affirmée l'an passé, sans que certains points n'aient avancé, comme le suivi et la formalisation des plans d'action pour les risques professionnels en général. Pourtant la nouvelle loi d'août 2021 impose davantage de contraintes à l'employeur sur ces points. Les promesses et les mots c'est bien, mais dans le respect de la législation et des actions immédiates c'est mieux. Notre patience et notre tolérance commencent à trouver ses limites.

Nettoyage des rotatives à La Chevrolière

Nos élus constatent une mauvaise qualité du nettoyage des rotatives. Lorsque celui-ci n'est pas à la hauteur des besoins, cela induit des pannes et met en difficultés la production, la qualité du journal, la distribution et les conditions de travail des salariés. M. Echelard appuie notre démonstration. Soit, mais quelles en sont les raisons ? **Les effets d'une politique patronale de sous-traitance a minima n'y sont certainement pas étrangers.** D'ailleurs dans le cadre du plan industriel avec l'arrivée des Angevins la direction reprendrait la main en interne sur la première maintenance. Rester maître de l'entretien de ses machines c'est rester maître de la qualité du journal et donc de l'engagement pris avec ses lecteurs.

La politique générale de l'entreprise sur le parc véhicules

1, 049 M€, c'est ce que coûte aujourd'hui le parc automobile à Ouest-France. Dans cette somme, 10 %, cette année, correspondent à des véhicules à faible émission, ce sera 20 % en 2024. La facture va donc s'alourdir. Des bornes électriques en rédaction ont été installées pour l'instant à Saint-Brieuc, Nantes et La Chevrolière, accessibles, selon le DRH, uniquement aux véhicules d'entreprise. Coût : 3 cts du kilomètre.

L'accélération de la gestion du risque routier : « sans prévention l'entreprise est coupable »

Des actions de prévention seront mises en place au niveau groupe avec Ethos Formation, qui a conçu un programme spécifique pour Ouest-France, via par exemple l'application KAHOOT pour les stagiaires d'été. Un dispositif d'entretien post accident, via un prestataire extérieur, sera aussi déployé. Sans oublier le lien avec le médecin du travail et une assistance psychologique via la mutuelle. Des actions seront à disposition des conducteurs de véhicules d'entreprise, mais aussi pour les véhicules particuliers, ainsi que pour les deux roues. Il est aussi prévu de constituer une flotte de vélo électrique d'entreprise, qui seront révisés deux fois par an. Une assurance est d'ailleurs contractée à ce sujet au niveau du matériel mais aussi du corporel. Une formation Eco

conduite est prévue, car son impact sur la diminution des accidents est avéré. Les « gros rouleurs » et les responsables de nombreux excès de vitesse seront prioritaires. Les volontaires seront les bienvenus par la suite. Ces formations seront intégrées au programme de formation officielle et accessibles à tous. Pour rappel elles se feront sur le temps de travail.

Utilisation des transports publics

Si la prime de transport ne suffit pas à payer l'abonnement aux transports publics, l'entreprise prend le différentiel à sa charge sur justificatif.

Harcèlement sexuel et sexiste

Une formation avec l'organisme Ekiwork sera à disposition pour le service RH (une journée), les managers (½ journée). Pour les salariés ce sera plutôt une sensibilisation. Ce programme consistera à donner les contacts clés, savoir traiter un signalement, connaître les définitions juridiques, identifier les conséquences, avoir un panel de réponses adaptées, etc. Rappelons que la procédure d'alerte est à disposition de tous. Pour M. Echelard « **Chacun doit être acteur. Il n'est plus question de hiérarchie, même au niveau de la direction** ». Au premier semestre 2023, tous les salariés du groupe devront avoir suivi cette formation/sensibilisation, espère la direction.

CDD à la rédaction seul en locale détachée

Plusieurs cas d'épuisement professionnel ont été constatés par vos élus CGT. Le RRH n'a pas été informé affirme la direction. Ce problème de fond perdure. Qui bloque ces remontées ? L'objectif affiché de la nouvelle DRH est de dénouer ces problèmes de tabou. Et de dessabler les rouages ! Nous en prenons note et attendons des réponses concrètes aux divers sujets déjà évoqués.

Personnel seul en poste

Quelles mesures dans le cadre de la prévention des risques sont mises en place pour tous les salariés amenés à se retrouver seul en poste ? Si une personne fait un malaise, chute dans un escalier, quel dispositif est prévu pour alerter des secours ? Rien pour l'instant en dehors de certains personnels du service industriel. Or c'est une obligation de l'employeur de prévoir un plan et un programme d'actions face à un risque identifié. Des boutons d'urgence ont certes été installés dans des rédactions mais ne répondent en rien à la problématique posée. Nous demandons donc un état des lieux rapide du nombre de salariés concernés et des solutions de prévention adaptées.

CDD et recrutement

Alors qu'il devient de plus en plus compliqué de recruter des CDD, pourquoi sont-ils encore envoyés sur des sites éloignés de leur lieu de résidence quand il y a des postes dans leur département ? La direction précise que le service recrutement « fait de son mieux » mais nous accorde que la logique est bien d'affecter un salarié au plus proche de son lieu de résidence. Pour elle, cela relève souvent d'un problème de temporalité. La CGT cite pourtant plusieurs cas qui démontrent le contraire.

Renforcement du Secteur DRH après un avis de tempête

Après plusieurs années d'instabilité, après une expertise déclinant des préconisations, le service n'est toujours pas au complet et en phase de reconstruction avec cinq postes encore à pourvoir. Les élus restent très vigilants afin que ce secteur puisse retrouver un climat apaisé et dans le respect de chacun. Seules ces conditions lui permettront de reprendre la barre pour maintenir le bateau à flot et lui redonner le cap qui sécurisera l'avenir de l'entreprise et celui de ses salariés.

Télétravail

Il avait été évoqué en NAO une compensation pour les salariés dont leur mission ne leur permet pas de pouvoir télétravailler, finalement la direction ne retient pas cette proposition. Ses salariés n'ont pas le choix. Or, ils doivent subir la hausse du carburant plus souvent que les télétravailleurs sans percevoir les 2,50€ d'indemnité par jour télétravaillé, qui peut aujourd'hui représenter jusqu'à 20€. La facture est salée et l'amertume monte.

Modification de l'année calendaire pour les périodes d'acquisition des congés payés

Tout à coup des jours de congés de reliquat ressortent du chapeau, au nom « d'une dette des congés de certains salariés » dû au changement de période de référence en 2018. La CGT s'offusque d'un tel retournement de situation et rappelle que la direction en place à ce moment-là, avait déclaré que cette décision unilatérale serait une « opération blanche » pour les salariés. Ces jours

ont d'ailleurs disparu des compteurs. A l'époque la CGT s'était fortement opposée à ce changement de période de référence. Les élus insistent pour que la parole donnée de la direction de l'époque soit respectée.

Kelio

Le département du Maine-et-Loire passera en production à partir d'octobre avec une formation par le responsable du déploiement. Quant aux services en test à partir de septembre, les élus interpellent la direction du fait que seules les assistantes ont accès à l'outil, pour le moment. La formation pour les managers qui gèrent habituellement le planning de leur équipe n'est toujours pas programmée. Néanmoins il nous est précisé qu'ils pourront modifier les plannings. Poga est conservé en doublon afin de vérifier la cohérence des deux outils.

Quant à son application mobile, elle ne fonctionne toujours pas ! Combien de temps les salariés devront attendre ? Pour rappel le premier lancement de Kelio, au service industriel, date de plus de trois ans. Quel coût cela représenterait-il ? N'oublions pas qu'au final tous les salariés seront sous Kelio. Changer un outil c'est aussi prévoir de disposer de toutes ses interfaces disponibles à la consultation de chaque utilisateur et non de se satisfaire de la version de base. Les élus déplorent que l'erreur se produise malgré l'expérience qui démontre que chaque déploiement de versions supplémentaires d'un outil revient toujours plus cher. Quand le coût de base minimum se transforme en gouffre, c'est au final les salariés qui en paient les conséquences.

Droits d'accès aux différents outils, serveurs...

Qui a la charge du suivi des entrées et des départs de l'entreprise, des changements de poste des salariés (mutations) : le support informatique pour les outils, les assistantes RH pour l'ouverture du compte du salarié, les managers pour les codes d'accès. Mais qu'en est-il des outils, licences et/ou accès à des serveurs conservés par le salarié alors qu'ils ne lui sont plus nécessaires ? La direction en prend acte. Par ailleurs, il reste aussi un temps toujours trop long afin d'obtenir tous les accès indispensables lors de la prise de poste d'un nouveau salarié. Le protocole est-il suffisamment clair et efficient ?

RGPD (règlement sur la protection des données)

La direction rappelle que pour enregistrer une réunion Teams, les salariés doivent être systématiquement prévenus et consultés.

Avance du 13^{ème} mois

Un acompte égal à la moitié du 13^{ème} mois, est versé en juin à tous les journalistes, ce qui découle de leur convention collective nationale. Les élus précisent qu'une fois de plus, tous les salariés de l'entreprise ne bénéficient pas des mêmes avantages, au même moment. Les plus bas salaires doivent attendre la fin de l'année pour toucher une somme bien inférieure ! Les élus stipulent que l'entreprise pourrait être mieux-disante. Le DRH a répondu que si tous les salariés recevaient au même moment ces avances, la trésorerie de l'entreprise ne pourrait pas le supporter. Pour vos élus CGT, c'est plus une question de volonté et de construction du budget par anticipation.

Cadre

L'échelon, lors de l'embauche, est déterminé par le niveau d'expertise (d'étude) et d'expérience du candidat. Au coefficient de référence du poste s'ajoute la prise en compte des coefficients des autres salariés du service ayant un poste équivalent.

Augmentations du Smic

En août, 12 CDD et 1 CDI ont été revalorisés. Un salarié reste à ce jour au Smic. Les élus réagissent afin que cette personne soit revalorisée, la direction acquiesce. Quant à la grille générale, l'entreprise s'est contentée de revaloriser les salaires dont le coefficient est en dessous de 130 (niveau Smic) pour les employés afin uniquement de respecter leur obligation légale. Les salariés concernés recevront-ils avec rétroactivité, ce que leur doit l'entreprise depuis janvier 2022 ? Le constat est amer, la perte de reconnaissance des compétences est de plus en plus criante avec un tassement des salaires vers le bas. La perte du pouvoir d'achat touche toujours plus les bas salaires. Nous ne pouvons que renvoyer la responsabilité à la direction de paupériser ses salariés.