IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

23 juin 2020 à 9 heures 30

En présence pour la direction de **Laurent Tolazzi** (président de l'instance), **Elisabeth Ferraz** (RRH), **Marie Ferrandi** (RRH), **Nioumaasta Djoumassi.**

En présence des représentants de proximité dont la secrétaire de l'instance, **Véronique Paille-Vecchia, Sandra Marcais et Isabelle Clapier**

Préambule de Laurent Tolazzi sur les reprises d'activités actuelles et à venir :

Selon les informations connues, une évolution sur le protocole de déconfinement va être annoncée avec la disparition du quota des 4 mètres carrés, il ne resterait que le mètre de distanciation à respecter et le port du masque.

Pour les fonctions administratives l'idée est de reprendre en présentiel avec un maximum de 20 % d'effectif pour permettre de respecter les mesures prophylactiques.

Les collaborateurs de la finance seront présent 1 journée par semaine sur la base du volontariat.
Sur la direction des moyens des antennes, la volonté pour les collaborateurs est de rester en télétravail.

A la direction de la production, il y a une gestion des emplois du temps au niveau de la direction sur 15 jours, sur la base du volontariat, avec un présentiel d'une ou 2 journées par semaine.

Pour la direction juridique, un suivi sur fichier Excel est réalisé jusqu'au 31 juillet, permanence est assurée au quotidien dans la limite des 20 % sur une base de volontariat.

Pour IMG, sur la base du volontariat 20 % des effectifs sont présents, suivi par un tableau de plan de présence, au quotidien, pour le respect des 20 %.

Pour les relations internationales, télétravail privilégiés.

Pour la sécurité, 2 personnes restent en télétravail, les autres collaborateurs ont repris en présentiel (8 collaborateurs).

Pour les autres directions, le respect des 20 % est respecté.

Le souhait de la direction et de proposer très largement le télétravail dans le cadre de l'accord actuel. Il sera nécessaire d'équiper en ordinateur portable, tous les collaborateurs qui signeraient un avenant de télétravail.

Continuité et reprise d'activité pour la direction de la RH dans le cadre du covid 19

RPS (Risques psycho-sociaux) relatifs à la reprise d'activité :

- Tension pour les collaborateurs en télétravail : tension entre personnel présent et ceux qui sont autorisés à venir travailler sur site.

- Travail sur site avec l'angoisse de la contamination et l'angoisse de la reprise des transports en commun : solution mesures sanitaires et guide de retour sur site, accès facilité au parking adaptation des espaces.

- Continuité du télétravail : un sentiment d'isolement, de liberté empêchée… pour les collaborateurs qui continuent de travailler à domicile, subi ou prolongé : fiche et campagne de communication sur le renforcement des liens, webinaire avec le psychologue du travail.

- Risque biologique : continuité du précédant DUER, reprise avec moins de 20 % en présentiel, consigne sensibilisation par des documents disponibles sur « monespace » sur le site covid 19, kit de retour sur site, 1,5 m de distanciation sociale au lieu de 1 m, pose des cloisonnettes, gestion des flux… visite sur site de la médecine du travail pour accompagner les salariés

- Risque lié à l'éclairage et au travail sur écran à domicile qui continue d'être un poste de travail : webinaire ergonomique avec un Replay.

Sur les secteurs Hors RH : pour la direction de Christian Vion sauf production et IMG et sureté et sécurité, c'est le même document que celui de la DRH car ce sont des métiers administratifs, reste une exception pour les chauffeurs qui ont des risques particuliers.

A la rentrée, création d'un DUER complet et unique avec tous les secteurs administratifs qui sera nommé : DUER Support Moyens.

Thématique contextualisée covid-19

1. La Présidente a indiqué que personne n'est obligé de revenir avant le 1er Septembre, cette consigne a-t-elle été transmise nommément aux personnes ad hoc particulièrement fragiles ?

→ Cela a fait l'objet d'un chat dans lequel la présidente a affirmé que c'était bien sur la base du volontariat pour ceux qui sont en télétravail ou en absence autorisée. Chacun revient sur la base d'une journée par semaine, voire 2, pour ceux qui le souhaitaient. Pour les personnes vulnérable, le médecin pourra fournir un certificat d'isolement, ces collaborateurs seront donc en absence autorisée payée. La date de fin de confinement devrait faire l'objet d'un décret avec une fin de l'urgence sanitaire le 11 juillet.

2. Le relevé de conclusions indique que la « *direction s'engage à présenter aux représentants de proximité les mesures de reprise d'activités et d'accompagnement assurant la santé et la sécurité des collaborateurs déployés sur le périmètre de leur famille professionnelle [...] dans la semaine qui suit l'instance* » de mai. Quand cela aurait-il lieu ?

→ La direction n'a pas pu le faire dans la semaine de mai mais cela a été fait dans une communication générale d'Arnaud Lesaunier le 9 juin.

3. Qu'a-t-il été prévu pour les personnels RQTH dont le matériel est resté à FTV ? Doivent-ils venir les chercher ? Sous quelles conditions ? Quels protocoles pour les personnes à risque la Direction met-elle en place ?

→ Rien de prévu de particulier, un dialogue doit avoir lieu avec l'encadrement et les ressources humaines. En cas de difficulté, se rapprocher de la cellule handicap.
Pas de protocole pour les personnes dites vulnérables sauf s'il y a eu un entretien avec le médecin du travail.

FO : Les personnels reconnus RQTH sont maximum au nombre de 400, avec des handicaps divers et variés, il aurait été bienveillant de tous les appeler pour connaître leurs besoins dans le cadre d'un maintien dans l'emploi à domicile dans les meilleures conditions.

Thématique Télétravail

4. Est-il possible de renégocier un accord de télétravail dont l'avenant au contrat de travail est en cours pour prendre 2 jours à la place de 1 jour pour les personnels RQTH ? Et pour les autres ?

→ Pas de distinction entre les RQTH et les autres, si certains souhaitent un jour de plus, il est possible d'en faire la demande en accord avec les managers et la Rh.

5. Le télétravail : nous entendons une forte aspiration de beaucoup de nos collègues à l'élargissement du télétravail, tant pour la qualité du travail fait dans ces conditions que pour l'amélioration de la qualité de la vie, du gain de temps sur la contrainte des transports… Que compte faire la Direction en ce sens ?

→ La direction entend généraliser le télétravail en allant jusqu'à deux jours par semaine. La présidente a souhaité pour ceux qui sont en télétravail de poursuivent le télétravail jusqu'à fin août, voire septembre, le temps de gérer les avenants pour formaliser le télétravail pour les collaborateurs demandeurs.
Le mois de septembre sera le moment de communiquer sur le sujet.

Thématique Crise sanitaire

6. Suite au retour des collaborateurs qui ont répondu au questionnaire, 1/3 d'entre eux se déclarent en « souffrance » : qu'a-t-il été mis en place pour repérer ces personnes isolées et en difficulté ?

→ La direction n'a pas la même lecture de rapport sur le résultat, pour la direction pas de personnes en souffrance ni en mal être. La direction n'a pas cherché à gérer ces collaborateurs en particulier mais la fonction RH aurait eu un contact avec les collaborateurs.
Des contacts avec les collaborateurs pour préciser le statut des absences ont eu lieu.
Selon la direction, les RH ne peuvent pas appeler tous les collaborateurs, les collaborateurs qui ont appelé ont eu des réponses.
En cas de problème une ligne spécifique mise en place, chat, webinaire…

FO : il est très dommageable que les services RH (DRH, RRH et IRH) n'aient pas appelé chaque collaborateurs pour s'enquérir de leur bien être voire de leur santé. C'est un ressenti de la part de nombreux collaborateurs qui se sont sentis délaissés.

7. La direction des Ressources Humaines a-t-elle échangé avec tous les collaborateurs pour s'enquérir de leur état de santé physique, mental ...

→ Non, les collaborateurs savent solliciter les équipes RH en cas de besoin selon la direction.

8. S'est-on assuré que les managers aient gardé le lien ?

→ Au niveau de la finance, de nombreux mini séminaires ont été organisés (selon FO de nombreux = 2 pour les managers et un pour les autres) et sur les autres secteurs il y a eu des contacts quotidiens sur les secteurs dont les équipes sont restreintes.
La direction ne peut garantir que tous les managers aient gardé le contact avec leurs collaborateurs.

9. Situation des collaborateurs : le récapitulatif mensuel des situations de travail des collaborateurs de la famille présenté à l'instance permet d'identifier 790 situations individuelles : qu'en est-il des 256 restantes de la famille Gestion d'Entreprise et IMG ?

→ Les autres personnels sont en régions, dans les systèmes actuels il n'est pas possible de faire un autre distinguo.

10. Un discours est entendu de la bouche de Directeurs.trices : « *ne vous plaignez pas, vos salaires ont été maintenus* » (sans préciser que tous les salaires ont été maintenus). La Direction pourrait-elle signifier combien cette phrase entendue à de multiples reprises est assez malveillante, perfide et mal venue...

→ La direction précise que c'est la réalité car les salariés sont maintenus à hauteur des salaires et éléments variables. Certains métiers non assujettis au télétravail ont également été payés.

FO : Le discours méprisant pour les personnels qui ont malgré tout poursuivi leurs activités de façon remarquable ne mérite pas de tels propos. Il n'est pas acceptable d'entendre ce genre de discours, bien que validés par la direction des ressources humaines, la gestion humaine ne se fait pas par des reproches mais par de la bienveillance. Ces méthodes managériales sont dépassées et ne doivent pas avoir cours dans notre société.

Thématique accord sur le déploiement du projet d'entreprise de FTV

11. Des jeunes formés (via l'apprentissage) vont bénéficier du projet de départ et obtenir ailleurs un meilleur salaire.
Que penser de l'investissement fait par l'entreprise sur trois ou quatre années, pour voir partir ces jeunes ?

→ La politique en matière d'apprentissage est constante cette année, avec la crise cela va se compliquer, cependant les recrutements vont être relancés.
Les apprentis ne seront pas tous recrutés. C'est le but pour la direction des ressources humaines que les apprentis aillent « voir ailleurs ». C'est ce que souhaite la direction que les jeunes partent, c'est le cycle de la vie et la loi du marché. Volonté politique de former les jeunes qui devient un objectif de FTV.

FO : à l'heure ou toutes les entreprises font tout leur possible pour garder leurs talents (terme apparu dans les années 2000), FTV trouve normal et sain que les jeunes partent, c'est même ce qui est souhaité. Dont acte, compliqué dans ce cas, de rajeunir comme le souhaite la direction, la pyramide des âges. De plus, les managers ou les collaborateurs commencent à fatiguer de former chaque année un salarié en alternance qui est sur un poste fixe.

Thématique migration sur le cloud

12. Des web formations sont organisées, sans permettre de comprendre le projet dans son ensemble et sa planification : la Direction peut-elle communiquer à ce sujet, anxiogène pour les collaborateurs insuffisamment informés ? (par exemple les répertoires « V : » sont-ils appelés à disparaître ? les données sauvegardées doivent-elles être transférées ?)

→ Plusieurs mails ont été envoyés à l'ensemble des collaborateurs sur le sujet.
Pour les répertoires « V »: ils ne sont pas amenés à disparaître.
La communication n'est pas très claire pour l'ensemble du personnel selon les IRP.
La direction indique que la hotline est disponible sauf qu'ils sont souvent non équipés pour prendre la main sur les postes.

Thématique CET

13. Si la Direction demande que seuls 5 jours soient déposés sur le CET, à quelle nature de congés se réfère-t-elle ?

→ Toutes natures de congés peuvent être posées sur le CET.

14. Sera-t-il toujours possible de se faire payer plus de jours, -au moins 8 jours- comme l'an passé ? Certains collaborateurs dont les salaires ne sont pas très élevés comptent sur cette « Prime » pour se remettre à flot financièrement.

→ La direction indique que seuls 5 jours seront payés. Sachant que l'alimentation des jours de congés sont déterminés par accord.

FO : sachant que les autres jours sont déjà provisionnés, il est très dommage de ne pas accorder le paiement de plus de jours pour nos collègues qui en auraient besoin suite aux difficultés rencontrées lors de la crise sanitaire. Certains collègues ont pu rencontrer des difficultés financières au sein de la cellule familiale. Cela n'aurait en rien dégradé la situation financière de l'entreprise mais cela aurait pu apurer une partie de la provision.

15. Le remboursement du pass navigo a été supprimé pour tous les collaborateurs sans délai de prévention ni analyse sur le mois de mai, or certains collaborateurs ont acheté leur pass navigo ou ont été prélevés : la quote-part versée par l'employeur sera-t-elle remboursée sur justificatif ?

→ Le pass navigo n'a pas été supprimé pour tous les collaborateurs. Pour ceux qui sont sur l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, il est demandé que les justificatifs de paiement soient fournis en début de mois. S'ils produisent un justificatif ils seront remboursés.
Désormais, il devra être obligatoire de fournir un justificatif pour le remboursement du pass navigo tous les mois pour les pass mensuel ou hebdomadaire afin d'obtenir le remboursement.

FO vous joint la notice de FTV passée inaperçue par tous les collaborateurs.

ACTU - SITES PARISIENS

06/05/2020 - Métro, boulot... et justificatif !
Remboursement frais de transport



Précisions sur le remboursement partiel des abonnements mensuels et hebdomadaires des moyens de transport public

A partir du mois de mai 2020, l'abonnement mensuel ou hebdomadaire des moyens de transport public est remboursé en fin de mois avec votre salaire **uniquement sur production au début du mois du justificatif** auprès de votre interlocuteur administratif habituel.

Thématique NAO

16. Il est indiqué dans le bilan de la NAO que le taux maximum de valorisation est de 9,27 %. Or aucun salarié ne dépasse les 6 % : y aurait-il des collaborateurs dont les représentants du personnel n'ont pas les données pour cause de confidentialité ?

→ Les données individuelles fournies aux IRP sont les données concernant les salariés qui ont autorisés la diffusion de leurs salaires.

Thématique famille gestion d'entreprise et IMG

17. Pourquoi dans un compte rendu d'une séance du 20 mai on nous parle d'une réunion du 5 juin pour réponse à nos questions ?

→ La direction indique que c'était pour donner de l'info

FO : lorsque les IRP font état de carence de la direction, notamment par le manque de contact avec les collaborateurs au mois de mai (aucun contact de la direction RH depuis le 17 mars), il est très étonnant de faire référence à une réunion répondant à la demande des IRP qui a eu lieu 15 jours après.

18. Dans la liste fournie des collaborateurs de la famille il manque un certain nombre de collaborateurs de la direction de la production.

→ Certains métiers font partie de la famille de cette instance mais les collaborateurs dont le métier est lié aux métiers de la production sont gérés dans une autre instance.

Prochaine instance de proximité le 23 juillet 2020 en audioconférence ou en présentiel selon les instructions de la direction.

N'hésitez pas à poser vos questions à Isabelle Clapier, votre représentant de proximité

Mobile : 06 16 79 38 83