IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

24 septembre 2020

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

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

Thématique CET 2020

1. Quand tant de personnes comptent sur la monétisation du CET en fin d'année, pouvons-nous réfléchir à une solution technique alliant l'impératif de plafonnement de 5 jours sur 2020, en envisageant la possibilité de puiser sur les jours 2019 ?

→ OUI c'est à l'étude une communication devrait sortir sous peu.

Thématique personnes reconnues RQTH

2. Pouvons-nous obtenir un point sur la situation des RQTH de la famille gestion d'entreprises et IMG, en regard de l'année passée, la situation actuelle et la projection 2021, en matière de politique d'attention à leur égard, les ambitions pour eux, et les données chiffrées ?

→ L'accord sur le handicap arrive à échéance en fin d'année, un nouvel accord devra être négocié, l'environnement législatif a évolué dans les modes de calcul.
Nous insistons pour avoir un point sur le sujet sur l'année 2019. La direction fera une présentation lors de la prochaine réunion.

Thématique Prime « Covid19 »

3. Parmi tous les sujets nouveaux, nous recevons des questions quant à la prime liée aux conséquences de la pandémie covid-19 sur le travail : quels en sont les contours, les modes conditionnels et de versement (montants et temporalité) ?

→ Il n'y a pas de prime covid au sens stricte, mais la mise en place d'une prime exceptionnelle versée en fonction de l'implication des collaborateurs pendant la période de confinement. Cette prime est modulable et à la discrétion du manager. Les premiers versements devraient intervenir en novembre voire en décembre.

Thématique Santé Sécurité et Conditions de Travail

4. Quelle est l'évolution de la situation épidémique au 15 septembre (arrêts maladie liées au COVID-19 ou non, quarantaines…), en comparaison à celle de 2019 ?

→ Pas de données au 15 septembre, les données sont publiées chaque semaine avec une trentaine de cas testés positif. Quelques cas sur le secteur IMG au retour des congés. Le télétravail étant possible dans notre famille, on prescrit le télétravail avec un retour au bout de 7 jours en cas de test positif. Ce sont les médecins du travail et seulement eux qui décident de mettre les salariés en septaine. Si les collaborateurs sont positifs, ils doivent rester en quatorzaine.
Pour être cas contact, il faut être testé positif, ce sont les médecins du travail qui juge si la personne est cas contact.
Une communication devrait sortir sur le sujet. Certaines consignes sont claires : pas de pots de départs par exemple.

5. Quelle est la situation des arrêts de travail ? Dans quels secteurs ?

→ Il y a très peu d'arrêt de travail mais la distinction dans les arrêts maladie entre covid et autre maladie est interdite. Pour information, l'origine des contaminations est majoritairement familiale.

6. La Direction peut-elle nous transmettre le suivi des situations de travail des collaborateurs : comment s'applique la présence à 50 % de présentiel dans les emprises FTV ?

→ C'est à chaque direction de veiller qu'il n'y ait pas plus de 50 % de présents au sein de sa direction. Pour les personnels techniques, ils sont présents à effectifs habituels. Ils portent le masque et respectent les gestes barrières. A la DRH par exemple, il y a un tableau de présences prévisionnelles pour vérifier que la jauge des 50 % n'est pas dépassée.
Normalement c'est un maximum de 2 jours par semaine de présence, c'est au manager de voir s'il est possible d'accepter 5 jours par semaine de présence pour des raisons personnelles par exemple (habitat exigu…).
Les prestataires peuvent exercer en télétravail, les mêmes règles sont appliquées. Les visites professionnelles sont interdites sauf cas particuliers.

7. On nous demande s'il est possible de télétravailler à une autre adresse qu'à son domicile ? Quels en est le mode opératoire ?

→ Oui il est possible de télétravailler à une autre adresse avec l'accord du manager dès lors que l'on est en capacité de revenir sur le lieu de travail sans délai.

8. Dans le cas de figure d'un.e collègue dont le conjoint.e est révélé porteur du virus, quel est le mode opératoire ?

→ Pour être cas contact, il faut produire un « formulaire d'isolement » voire protocole nationale pour le nom du formulaire, mais dans tous les cas il faut contacter le médecin du travail qui est le seul à prendre des décisions sur les protocoles à mettre en place.

9. Quel est le régime applicable aux personnes vivant avec des personnes vulnérables : lorsque le télétravail est possible ou NON (dispense d'activité rémunérée en place de chômage partiel) ?

→ Pour pouvoir rentrer dans le champ d'application des dispenses d'activité, Il doit y avoir un certificat médical et le télétravail est prescrit à 100 % avec

l'accord du médecin du travail. Il ne peut y avoir une absence payée non travaillée pour les personnes qui ne peuvent faire du télétravail si le médecin du travail ne l'a pas autorisé.

10. Même question au sujet des parents tenus de garder leur.s enfant.s suite à une fermeture d'école ?

→ Il convient de prendre contact avec son IRH et sa hiérarchie pour convenir des modalités de télétravail dans ce cas précis. Il faut une attestation de l'établissement scolaire pour les enfants de moins de 12 ans si la classe est fermée ou si l'accueil n'est possible que certains jours. Si le télétravail n'est pas possible, il y aura une absence d'autorisation payée. S'ajoute à cela une attestation sur l'honneur que c'est bien le seul parent à bénéficier d'une telle disposition, à défaut d'attestation il faudra poser des congés.

11. Des CDD ou autres non-permanents ont beaucoup œuvré pendant la crise sanitaire : auront-ils droit à la prime COVID-19 ?

→ Oui, les CDD peuvent bénéficier de cette prime.

Thématique Ressources Humaines :

12. Nous sommes surprises par l'absence d'un.e représentant.e Responsable Ressources Humaines des Ressources Humaines aux instances, qu'en est-il ? Nous ressentons combien toute l'équipe Ressources Humaines a besoin, elle aussi, d'être représentée dans les instances. Leur travail à la fois juridique, financier, et autres, ET AUSSI en relation avec les salariés nécessite une considération des personnes elles-mêmes : non aux cordonniers les plus mal chaussés !

Si un sujet nécessite la présence de Laurent Benhayoun, il sera présent. Il n'y a pas de RRH car elle est absente depuis fort longtemps.

Qu'est-ce que la direction propose ? La direction étudie la possibilité d'être renforcée, mais ce n'est pas le cas actuellement.

Conséquence : lors des séances, lorsque nous demandons des précisions sur la famille RH, il n'y a jamais de réponses lors de la réunion, ni après d'ailleurs car la question est rarement reportée.

13. Suite à l'élaboration du DUER Ressources Humaines qu'en est-il de son suivi ?

→ La réunion 2020 va être programmée prochainement. Il y a eu une actualisation en avril spécifique covid et un document spécifique de reprise d'activité.

14. Contrat de génération : qu'en est-il des dispositions concernant la semaine de 4 jours et 35 heures pour les personnes âgées de plus de 57 ans : est-il encore possible d'entrer dans le dispositif ?

→ Un contrat a été signé de 2017 à 2019. La négociation a été suspendue, seule la partie formation a été engagée et signée. S'agissant du temps de travail sur 4 jours par semaine, certains avenants ont été reconduits dans cette modalité pour les salariés qui étaient déjà sur ce régime en accord avec les managers et RH. S'il y avait de nouvelles demandes, les cas pourraient être étudiés avec les managers si l'activité s'y prête.

15. Même question pour la retraite progressive.

→ La réponse nous sera apportée plus tard. La direction ne sait pas si l'accord est reconduit sur 2020.

16. La fiche des contacts Ressources Humaines peut-elle être mise à jour sur le site monespace ?
(lieu de travail > sites-parisiens > documents > fichescontactRH)

→ Les fiches sont actualisées en fichier WORD, elles doivent être transmises à la communication pour diffusion.

Thématique Post Covid 19 – Reprise en présentiel -

17. Le temps de travail pour cette période septembre-octobre est-elle consensuellement organisée autour de deux jours de télétravail, quand l'activité est compatible ? Nous entendons parler de régimes de « reprise » très disparates. Y a-t-il un tableau de suivi afin de prévenir tout problème ?

→ Deux jours de travail sont la recommandation lorsque la présence du salarié n'est pas nécessaire au fonctionnement et c'est amendable en fonction des situations.

Thématique Covid 19

18. La Direction peut-elle nous transmettre un point sur la situation sanitaire des salariés et sur les effectifs de l'ENSEMBLE de la famille concernée ?

→ Comme expliqué précédemment le recensement se fait par direction et non par famille professionnelle. Il est demandé un détail par direction alors.

Sur la famille IMG : 3 cas positifs, 2 sont revenus au travail et le 3ème est toujours en arrêt.
3 cas en RH et 8 personnes en quatorzaine pour cas contacts dans l'attente de test. Les collaborateurs sont tous en télétravail.

Thématique Congés

19. La Direction peut-elle nous transmettre un point sur les congés non pris par les salariés et l'encadrement et les perspectives ?

→ On observe un léger retard de prise de congés de 1 jour pour la Production et Moyens des antennes. Sur le périmètre IMG, un retard de 4 jours en moyenne, aucun report ne sera accepté.
Nous n'aurons pas de point sur la RH.

Thématique Comité salaires

20. Quelle sera la date des comités de salaires pour la famille ?
→ Le 15 octobre pour la famille IMG/Gestion d'entrerpise.

21. Quelle en sera l'enveloppe, le nombre de mesures ?
→ Les précisions seront apportées plus tard au moment de la réunion.

Thématique Organigrammes

22. Quelle sera la prochaine date de mise à jour des organigrammes de FTV ?
→ Prévu pour un arrêté au 30 septembre mais au vu des organisations qui vont changer, la direction se réserve le droit de prolonger de 15 jours. La dernière mise à jour est au 30 juin.

Thématique matérielle mode « télétravail »

23. L'option de confier un téléphone portable aux salariés qui en feraient la demande peut-elle être envisagée ? Un téléphone peut nécessiter une réparation, être hors d'usage… auquel cas le salarié n'est plus joignable…
→ La fourniture d'un smartphone à l'ensemble des collaborateurs de FTV est à l'étude pour un déploiement au premier trimestre 2021. Le collaborateur peut en faire la demande auprès de son manager si un besoin pour des raisons professionnelles se faisait ressentir.

24. Nous apprenons qu'un nombre important de collaborateurs compatibles avec le télétravail ne sont pas encore équipés d'ordinateurs portables : qu'en est-il de l'octroi de l'équipement nécessaire ?
→ Des déploiements sont en cours, en attendant des PC virtuels peuvent être déployés. Les commandes sont priorisées selon l'urgence. Pas de dates de livraison connues à ce jour.

25. Est-il envisagé l'octroi d'un écran et d'un clavier extérieur dans ce contexte ? Il n'est pas facile de travailler toute la journée dans des conditions dégradées.
→ Les équipements complémentaires ne sont pas pris en charge par FTV. Seuls des préconisations sont transmises aux salariés.

Thématique prime d'intéressement

26. Quel serait le montant de la prime d'intéressement et sa date de versement ? Le système sera-t-il égalitaire ou bien basé sur un calcul de pourcentage ?
→ Le montant dépend des résultats de 2020 et sera versé en 2021.

Thématique ARIANE 3 et outils FINANCES

27. Nous recevons beaucoup de questions sur Ariane Cloud : la formation sera-elle faite en présentiel ? Nous entendons une réelle anxiété au sujet de ce nouvel outil dont grand nombre ont un usage quotidien, même en dehors de la famille.

→ La formation se fera à distance, revue de modalités en raison des problèmes sanitaire.
D'autre part FTV s'est dotée d'un assistant digital pour faciliter la prise en main de cette solution.

28. Nous entendons que la marche forcée pour la mise à disposition du nouvel Ariane empêche que les demandes faites par les salariés durant les nombreuses réunions soient prises en compte.

→ Toutes les demandes sont prises en compte (soit disant).
Il faut suivre le planning quoi qu'il en soit selon notre avis. Pas d'écoute des demandes faites par les opérationnels. C'est le ressenti général de tous les salariés qui participent aux ateliers.

29. HYPERION et SMART VIEW : leur usage pose de vrais problèmes, depuis longtemps : pourquoi « rament-ils » toujours au moment des clôtures ? Ne sont-ils pas conçus pour cela ? L'employeur est-il tenu de fournir des outils de travail opérationnels ?

→ Les différents supports n'ont pas d'appel donc comme non signalé et donc pas traités.
Demande de mise en place d'une cellule dédiée à Hypérion.
Tous les financiers savent ainsi que la cellule à la MOA que ce système rame en période de clôture et que des temps infinis sont perdus à cause de redémarrage nécessaire 4 à 6 fois par jour à cause de plantages réguliers d'Excel.

Prochaine instance de proximité le 29 octobre 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