SIEGE FTV

IMG – Gestion d'Entreprise

Compte rendu de l'Instance de Proximité

20 juillet 2021

En présence pour la direction de Laurent Tolazzi, Président de l'instance, Elisabeth Ferraz, RRH.

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

Présentation du DUER et papripact pour les fonctions filière RH

Les RH Outre-Mer devraient intégrer la DRH et ils seront donc concernés par ce papripact.
La nouveauté est que les risques sociaux vont basculés sur les facteurs Gollac permettant de répartir les risques psycho-sociaux d'une autre manière, le DUER se cale sur ces types de risques : exigence du travail, exigence émotionnel, conflit de valeur ...
4 des facteurs Golak sont rencontrés à la RH en terme RPS :

1. Exigence du travail : charge mentale.
   Insécurité de la situation de travaille évolutif liée aux espaces de travail, retour sur site.
2. Rapport sociaux : attaques par certains syndicats en nommant parfois expressément des personnes, certains IRH se sont sentis attaqués personnellement, notamment dans les instances en régions, attaques au quotidien par les collègues, tensions avec les collègues exacerbé.es par la période et comportement d'irrespect par les autres collaborateurs.
3. Exigence émotionnelle : nouveaux risque sur ce DUER.
   Risques routiers focus sur les deux roues : rendre plus visibles les risques routiers en particulier pour les risques 2 roues.
4. TMS et travail à domicile : accompagner les collaborateurs pour les réaménagements et déménagements...

Présentation du DUER et papripact pour l'Université

Tous les salariés de l'université sont invités, y participent ceux qui le souhaitent ou le peuvent.
Les risques sont les mêmes que l'an dernier.
Les risques ont été mis sur les risques Gollac.
15 risques recensés mais certains risques accrus du fait de la pandémie et de la fermeture du site.
Sur le risque d'éclairage sur l'écran les risques ont été séparés entre présentiel et à domicile.
L'entreprise a mis en place des webinaire pour les assister.
Agent biologique : Covid et non Covid
Risques relevés :

- Intensité et temps de travail : risque habituel, il s'agit de la charge du travail, le moyen proposé : rapprocher les équipes gestionnaires pour être proches de l'équipe opérationnelle.

- Insécurité en situation de travail : pas de moyens proposés durant la période de crise sanitaire et pas de lignes hiérarchiques durant la période, dans l'attente de la nomination du nouveau directeur : niveau de risque plus faible car il y a eu une nomination rapide, aide entre collègue, solidarité à l'Université, accroissement d'activité lié au changement de modalité pédagogique du présentiel au distanciel.
- Risque autoroutier : pour le véhicule de fonction et pour les véhicules personnels.
- Aucun cluster à l'Université.
- Des salariés changent de bureau et changement du mobilier.
- Les risques les plus importants à l'Université sont ceux liés au Covid et le risque autoroutier.

Les autres risques sont moindres notamment du fait du télétravail.

Thématique / Handicap

Question 01 : Les travailleurs handicapés se voient attribuer un crédit de 6 jours pour leur suivi médical ; cette mesure s'accompagne d'une perte de RTT : que propose la Direction pour pallier cette disparité ?
Plusieurs contrôles ont été faits et les 6 jours octroyés n'impactent pas les RTT, il y a sans doute eu une erreur.

Question 02 : voir question 05.

Thématique / *ALTERNANT.E.S*

Question 03 : France Télévisions annonce un important recrutement d'Alternant.e.s. et le relevé de conclusions du mois de juin indique :
« *Entretien annuel des alternants :*
Le cursus de formation des alternants prévoit des points réguliers avec les alternants, leur tuteur entreprise et/ou manager et tuteur école, à minima une fois par an. Au-delà du bilan de l'activité, des difficultés et succès, qui peuvent être faits, à l'instar de l'entretien annuel, c'est aussi et surtout l'occasion de partager sur la progression dans l'apprentissage des savoirs faire, la synchronisation dans l'acquisition des savoirs et leur mise en œuvre dans le milieu professionnel. Si les alternants sont des salariés de FTV, leur contrat leur assigne un objectif complémentaire, l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, il est donc logique que ces jeunes bénéficient d'entretiens spécifiques qui diffèrent de l'entretien annuel. ».
Les Représentants du Personnel demandent à ce que ces entretiens spécifiques soient enregistrés sur « mon kiosque », au même titre que ceux des salariés permanents, avec un rythme bi-annuel à minima.

Cette préoccupation sera remontée pour une prise en compte dans le nouvel outil SIRH si cela est possible.

Question 04 : Nous constatons, dans certains services, que les alternant.e.s peuvent être traité.e.s tels des « sbires » : quel recours ont-ils.elles ? La Direction peut-elle s'assurer de la diffusion d'une charte reprenant les bonnes pratiques à leur égard, à usage des tuteurs.trices aussi bien que des alternant.e.s ?
Quel que soit le salarié, il a le droit au respect.
Il faut se manifester auprès de la DRH si le cas est repéré et auprès du tuteur école.
Lorsque les salariés de l'entreprise accueille des alternants, au moins la première fois, ils suivent un stage de tutorat qui précise qu'il faut accompagner la progression pédagogique dans le contexte professionnel par rapport aux acquis théoriques de l'établissement.
Si on respecte ces *process*, l'objectif est de le faire grandir et d'acquérir des compétences et à la clé lui permettant d'avoir son diplôme.
Les chartes ont une portée limitée pour la direction mais la formation permet de bien accompagner le tuteur pour un meilleur accueil. Tout est réglementé par la convention.
La Direction indique que les alternants sont bien avertis qu'ils peuvent faire appel à la DRH pour tous problèmes rencontrés.

Thématique / Ateliers

Question 05 : Les personnes handicapées non équipées d'ordinateurs portables lors du premier confinement ont dû attendre le second confinement avant de se voir attribuer un ordinateur. Nous avons reçu des témoignages de dégradation de certains handicaps liés au stress de l'usage de « PC Virtuel » : nous demandons que désormais la Direction inscrive en tête de ses priorités, le respect des personnes plus vulnérables et leur considération dans les cas d'urgence ou exceptionnels.
Tout le monde a un pc portable aujourd'hui.

Il faudrait prioriser les personnes en situation de handicap pour l'obtention de pc portables en cas de nouvelles problématiques.

Question 06 : Dans le contexte le télétravail contraint de ces 15 derniers mois, nombreux sont les administratifs qui se sont sentis déconsidérés. Ils et Elles ont montré que malgré des conditions très dégradées le travail a été fait, par tous, que l'Entreprise peut avoir confiance en ses salariés administrati.ve.f.s. Cependant, force est de constater que lors des ateliers du domaine administratif il a clairement été dit que des directeurs.trices ont outrepassé toute déontologie : envoi de mails à toute heure, de jour et de nuit, usage intempestif de Teams.
En effet, ces usages ont été très utilisés dès le départ. Teams est un nouvel outil de communication qu'il faut apprendre à maitriser dans le respect des collègues ou collaborateurs. Il faut que l'engagement de l'entreprise soit renouvelé notamment sur la déconnexion.

Question 07 : Des ateliers peuvent-ils se tenir sans la présence de Représentants du Personnel ?
Normalement non, aucun atelier ne peut être tenu sans la présence des représentants du personnel.

Thématique / QVT

Question 08 : Nous demandons que le bilan de la QVT pour ce premier semestre soit diffusé à l'ensemble des salariés.
Nous n'aurons pas de données car la DRH n'est pas en mesure de nous les fournir.

Thématique / Télétravail

Question 09 : Le télétravail a pour objet l'harmonisation de la vie personnelle avec la vie professionnelle. Aussi, les Représentants du Personnel demandent qu'un bon usage de l'outil Teams soit diffusé dans toute l'entreprise, afin de pourvoir à toute pratique éhontée de la part de certains managers.
L'accord du télétravail rappelle toutes les notions de déconnection qu'il faut respecter et son bon usage.
La solution serait de renvoyer directement sur la messagerie en cas d'occupation.

Question 10 : Suite au *tchat* du 21 juin dernier, des informations institutionnelles sont attendues par les salariés, qu'en est-il ?
Il n'y aura pas de synthèse sur les échanges sur le *tchat*. L'esprit du *tchat* est d'historiser les questions et réponses et n'est pas le seul vecteur de communication, cela venait en complément de la communication interne qui faisait une synthèse de l'accord télétravail.

Question 11 : Il nous est demandé pourquoi les avenants sont prévus en octobre seulement?
Pour deux raison, la première est que l'accord prévoit que les avenants prennent corps après que le protocole sanitaire prenne fin. Les équipes s'étaient mises en ordre de bataille pour se mettre en capacité de faire les avenants de manière dématérialisée.
Pas d'information sur les conséquences de la nouvelle date d'urgence sanitaire.

Thématique / COMITÉS DE SALAIRES

Question 12 : Le sens des comités de salaires est d'être le lieu d'échange tri partite entre les organisations syndicales, les managers et les Ressources Humaines : nous demandons que la prochaine journée d'étude des demandes de situations transmises par les salarié.e.s sur la base du volontariat soit faite en présence de tous les managers concernés, afin qu'une qualité d'échange puisse exister, et ainsi que cela avait coutume d'être.
Tous les managers ne sont pas présents ce qui est dommageable. Il faudrait être rigoureux sur les horaires.

Question 13 : Il nous est fait la remarque suivante au sujet des choix à cocher en matière de participation au prochain comité des salaires : une autre alternative est demandée « pour informer les représentants du personnel ».
Cela ne correspond pas à l'accord, reprise de ce qui a été négocié.

L'instance souhaitera toutefois que cela soit possible sur demande de salariés.
La demande sera remontée.

Question 14 : Il a été publié une orientation en faveur de l'après congés de maternité : une promesse d'augmentation salariale leur est faite. Le cas des anciens pourrait-il être examiné avec autant de bienveillance ? Nombreux sont celles qui se sentent discriminées, quand leur management leur annonce qu'aucune mesure n'est prévue pour les + de 50 ans »...
Sur l'après congés de maternité, il y a des mesures prévues par la loi, sur les séniors, ils ne sont pas écartés des mesures, ils sont examinés de près dans le cadre du PARSI et cela fait partie des équilibres qui sont analysés.

Thématique / Ressources Humaines

Question 15 : La Direction peut-elle indiquer le quota de salariés par Interlocuteur Ressources Humaines ? Théorique et réel ?
Moyenne des salariés gérés par IRH : 160 à 170 collaborateurs

Question 16 : La Direction peut-elle nous transmettre le point sur le bilan à 6 ans : que doivent faire les salariés ? Où en est-on ?
Nouveau délai pour le réaliser jusqu'au 30 septembre. Les questions sont à poser au RRH s'il y en a. Ce *process* reste en place pour valider cet entretien.

Question 17 : Quel est le bilan de l'absentéisme dans la famille Gestions d'entreprise et IMG pour ces deux premiers trimestres 2021 ?
Pas de données sous ce format « famille », nous serons transmis des données par Direction qui appartiennent à la famille. Engagement de la Direction.

Question 18 : La Direction peut-elle transmettre un point sur les postes à pourvoir dans la famille ?
4 postes à pourvoir et trois missions temporaires en cours de comblement et un poste à pourvoir sur la DRH.

Question 19 : La direction peut-elle transmettre un point sur les postes impactés par le projet d'entreprise ?
Un départ de plus dont le poste est mis en consultation. Nous n'avons aucune donnée sur la DRH.

Thématique / Instances

Question 20 : La Direction peut-elle reprendre les questions posées par les Représentants du Personnel dans son relevé de conclusions, afin que l'ensemble des salarié.e.s puisse être associé au cheminement de ces instances ?
Au moment de la mise en place de cette instance, il était pensé qu'il fallait aborder des thématiques. A revoir à l'occasion des nouvelles instances. La Direction s'engage à le faire dès la prochaine fois.

Comment se fait-il que tous les entretiens ne soient pas lus par les DRH ?
A partir de septembre les entretiens seront lus, cela permet de confirmer et caler un certain nombre de formation, de proposer des solutions pour repérer des potentiels.
On nous confirme que les entretiens annuels ne sont pas lus forcément par les RH.
A partir de cette année, le partage de ces entretiens sera analysé avec les Rh et les managers afin d'exploiter ces entretiens.

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

Mobile : 06 16 79 38 83