

CSEC

LE COMPTE RENDU
FORCE OUVRIERE EN BREF

15 & 16 oct. 2019



Un CSE central s'est tenu les 15 et 16 octobre. À l'ordre du jour, notamment, la situation générale de l'entreprise (intégrant un point sur l'état de la transformation), un point « santé sécurité et conditions de travail » (avec l'évocation des problématiques des tensions existant sur plusieurs sites), un point très complet sur la Fabrique...et bien d'autres sujets.

Vos élus Force Ouvrière vous proposent, en quelques lignes, ce qu'il faut retenir de ces deux jours de débat.

*Vos élus au CSEC : **Éric Vial - Gregory Hen - Marie-Pierre Samitier - Océan Grenier - Bernadette Balland**
Représentant Syndical FO au CSEC : **Bruno Demange***

SOMMAIRE

LIMINAIRE « **DERRIÈRE L'ÉCRAN DE FUMÉE** »

1/ L'ÉTAT DE LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

2/ LE DEMENAGEMENT DE L'ANTENNE PARIS-ILE DE FRANCE

3/ PROJETS TECHNIQUES

4/ COMMISSION OUTRE-MER

5/ COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE-C

6/ EN MARGE DU POINT « SANTE »

7/ POINT « FORMATION »

8/ COMMISSION DE SUIVI DES « MOYENS INTERNES DE FABRICATION » DU 11 OCTOBRE

9/ LA LETTRE DE FO SUR LE MALAISE AUX « MOYENS INTERNES DE FABRICATION »

10/ LA SITUATION DE VENDARGUES

11/ BILAN DE L'ACTIVITE « FABRIQUE » SUR 2019

12/ LILLE

13/ CHARTE DES ANTENNES

14/ POINT « EGALITE HOMMES FEMMES »

15/ POINT « EMPLOI »

16/ EN MARGE DU POINT « EMPLOI »

17/ NOUVEAU LOGICIEL « POPYRHUS 2 »

18/ MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DEDIE AUX CADEAUX ET INVITATIONS

EN PREAMBULE

La présidente de france●tv a débuté son intervention devant les élus du CSE central par un commentaire suite aux propos liminaires. Au sujet du drame de Rouen, elle salue « la bonne gestion de crise de la direction de france●3 dans une catastrophe dont l'entreprise n'est évidemment pas responsable ». Concernant les « breaking news » suite à l'annonce erronée de l'arrestation de Xavier Dupont de Ligonnès, elle précise que cette erreur fait suite à une succession d'infos sérieuses (notamment une dépêche AFP).

Plus globalement, les antennes se portent bien : 2,3% d'écart d'audience globale avec

TF1, une audience de france●2 à 14,3%, l'audience du feuilleton « un si grand soleil » en progression (avec 20% et un passage de 3,4 à 3,7 millions de téléspectateurs), le maintien de l'autre feuilleton « plus belle la vie », le succès global des fictions, dont certaines sont primées. Dans l'actualité du moment, Delphine Ernotte Cunci retient aussi la confirmation exprimée dans la future loi « audiovisuel » de la fermeture de france●4 et france●Ô en septembre 2020.

Elle note enfin un changement d'état d'esprit dans l'entreprise depuis 18 mois concernant l'approche du numérique : « que de chemin parcouru ! »

1/ L'ETAT DE LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Le directeur de la transformation effectue une énumération des projets : ils sont à ce jour au nombre de 218. Parmi eux, 59 sont achevés, 159 sont en cours, et 3 sont abandonnés. Parmi les sujets en « stand-by », on note l'offre préscolaire Zouzou (destinée à l'international), et l'offre de musique complète (destinée à la plateforme france●tv). Dans le cadre des projets de régionalisation, sont abandonnées les idées d'une émission politique commune avec France Bleu, et d'une émission complémentaire aux matinales.

Parmi les chantiers majeurs, il y a notamment la poursuite des matinales communes entre france●3 et France Bleu. Deux villes sont venues s'ajouter à Toulouse et Nice : Lille et Guéret. Dans cette dernière, qui ne dispose pas d'équipe france●3 sur place, c'est une très forte montée en puissance de l'offre de proximité sur l'antenne de france●3. A noter aussi : le fait que le public apprécie cette offre ! A Nice, l'audience sur cette tranche a doublé depuis la mise à l'antenne de cette

matinale France Bleu. FO pose cette question : qui sont les producteurs délégués et exécutifs ? Réponse de la direction : France Bleu !

Autre chantier important : l'offre éducative commune (avec ARTE, l'INA, Radio France, France Media Monde, TV5 Monde ainsi que des acteurs du monde de l'éducation) doit être lancée le 22 novembre.

Autre plateforme, celle destinée aux enfants, verra le jour le 4 décembre. A noter : la disparition des marques Ludo et Zouzous ! Une seule marque désormais : « Okoo » ! L'idée est de pouvoir conserver le même niveau de couverture pour les enfants, y compris après l'arrêt de france●4.

Enfin, il y a tout le volet « Outre-Mer » : avec le projet d'offre numérique pour début 2020, mais aussi la plus grande présence d'actualités ultra marines dans les grandes éditions nationales.

2/ LE DEMENAGEMENT DE L'ANTENNE PARIS | ILE-DE-FRANCE

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de la commission de suivi réunie le 19 septembre dernier. [Pour en prendre connaissance, cliquez ICI](#)

En séance, il a surtout été question des premiers JT à blanc, et des attributions des élus de proximité de Vanves intégrant

les effectifs du Siège en matière de santé au travail. La direction répond à cela qu'il existe les dispositions de l'accord traitant ce sujet, mais que celui-ci va être tout de même être examiné, pour qu'une solution satisfaisante soit trouvée.

3/ PROJETS TECHNIQUES

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de la **commission « transformations numériques »** réunie le 2 septembre dernier. [Pour en prendre connaissance, cliquez ICI.](#)

En séance, les élus ont évoqué notamment les nouvelles régies qui vont être mises en place, avec cette question : quel niveau d'automatisation avec l'interface Overdrive ? La direction répond à cela que « *tout va dépendre des expériences qui vont être engagées à blanc, notamment à Nancy* ».

Concernant la fin de « Varet » pour la régie finale de france●3, la direction a précisé que le transfert vers le nouveau CDE du Siège ne sera pas prêt en 2020. Le bail de Varet va être reconduit, et ce transfert n'est envisagé que pour 2021.

Côté Outre-Mer, 7 diffusions sur 9 des antennes « Première » sont désormais assurées par Malakoff. Reste la Guadeloupe et la Martinique, encore diffusé en local.

Parmi les nouveaux logiciels, celui destiné au son est sur la sellette. « Fairlight » est en fin de vie, et présente quelques défauts de fonctionnement. Une solution « Pro Tools » va être testée à Paris | Ile-de-France, avant d'être peut-être la future référence dans le réseau.

Concernant le renouvellement des cars, l'un d'eux est inscrit dans le budget 2020. « *L'autre, qui était aussi envisagé, fera l'objet pour sa part d'une étude d'opportunité* ». L'engagement est pluriannuel !!

4/ COMMISSION OUTRE-MER

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de cette commission réunie le 11 octobre dernier. [Pour en prendre connaissance, cliquez ICI.](#)

L'essentiel des infos évoquées ont déjà été traitées lors de points précédents : notamment le sujet de l'exposition des

offres Outre-Mer sur france●2 ou france●3 (informations, fictions).

Par ailleurs, un renouvellement de la présidence de la commission a été opéré : Gaby Laurier (de Martinique la Première) succède à Didier Ricou (de Polynésie la Première).

5/ COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE-C

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de cette réunion, tenue en deux temps : le 4 puis le 24 septembre. [Pour en prendre connaissance, cliquez ICI.](#)

Parmi les sujets évoqués en séance, les rapports 2018 effectués par les médecins du travail sont présentés. D'une part, l'exercice est toujours difficile (puisque certains médecins n'adressent pas de retour, et que ceux qui sont envoyés sont très hétérogènes). Par ailleurs, les principaux risques identifiés sont les RPS, risques psycho sociaux (en raison des restructurations à répétition) et les TMS,

troubles musculo squelettiques (liés pour l'essentiel au sujet des caméras).

Les élus prennent aussi note de la volonté de la DSQVT de mieux promouvoir l'accord QVT, et de le rendre accessible à tous les salariés. Il est prévu d'élaborer un « book » reprenant les 20 engagements de l'accord

Commentaire FO : voilà une bonne idée, à l'heure où, justement, nous avons tendance à l'oublier, cet accord !!!

[En attendant que ce travail soit effectué, redécouvrez l'accord QVT en cliquant ICI.](#)

6/ EN MARGE DU POINT « SANTE »

Les élus ont pointé les situations de tensions survenant dans plusieurs implantations de l'entreprise, notamment dans plusieurs antennes du réseau france●3, mais aussi à la Fabrique. Ils estiment qu'un plan d'action est nécessaire contre le « management toxique ». Quelles solutions RH existe-t-il ?

La présidente répond à cela « *qu'il s'agit plutôt de situations toxiques mal gérées* ». « *Ce n'est pas forcément le management lui-même qui est toxique, mais la réponse qui est peut-être mal adaptée* ».

Le DRH complète, en soulevant « *qu'il existe peut-être un manque de soutien, qu'il n'y a pas forcément la formation indispensable adéquate, et que, du coup, il peut y avoir une certaine défiance qui s'installe* ». « *L'objectif est de pouvoir travailler correctement sur les deux premiers points, pour éviter le troisième* ». Une solution pertinente est le recours à une personne neutre. Avec cette difficulté néanmoins : réussir à trouver une

personne qui dispose de suffisamment de proximité, tout en ayant aussi la distance nécessaire !

La présidente insiste aussi sur le problème du « non-dit ». « *On fait beaucoup porter les choses sur les managers et RH de premier niveau, en oubliant parfois que eux aussi sont des salariés* ». La direction ajoute qu'il est nécessaire de déterminer de façon concertée quelles solutions mettre en place, et qu'il est important de savoir dépasser la posture du jugement.

Le DRH ajoute que des initiatives ont déjà été engagées, avec notamment des formations suivies par les RH. Le DRH rappelle par ailleurs la vocation initiale des personnels RH : « *contribuer à l'aide des autres...et ce sont souvent les situations qui peuvent détourner les salariés de ces vocations initiales...qu'il est donc nécessaire de rappeler dans ces cas-là* ».

Par ailleurs, difficile de ne pas faire la corrélation entre ces sujets et celui de la difficulté existant pour trouver de bons

managers...alors que le vivier est particulièrement réduit.

Un élu a le sentiment qu'il manque est bien souvent de l'échange, de la communication et du respect. La

présidente partage ce constat, et pense qu'il faut ré-instituer la notion de « réunions d'équipes ».

Le sujet sera abordé à nouveau lors du prochain CSE central.

7/ POINT « FORMATION »

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de la commission « emploi formation » réunie le 4 septembre dernier.

[Pour en prendre connaissance, cliquez ICI.](#)

Les élus sont revenus sur les grands changements survenus depuis la promulgation de la « loi pour un avenir professionnel », et de l'ordonnance balai du 22 août 2019, notamment pour ce qui concerne le fonctionnement des CPF, comptes personnels de formation...avec notamment le maintien des droits DIF (sous réserve d'avoir ouvert un compte CPF avant fin 2020).

La commission a examiné aussi le bilan du plan de développement des compétences (ex plan de formation) pour l'année 2018. Les élus ont notamment pris connaissance de l'ingénierie financière mise en œuvre afin de réussir à optimiser les « fonds mutualisés ». Soit un budget « sauvé », destiné aux salariés de france●tv, avant l'année 2020 et cette perte des fonds mutualisés.

Pour l'avenir, une des solutions possible peut être l'abondement par l'entreprise des CPF (qui sont normalement à la seule main des salariés), pour des formations pouvant intéresser l'entreprise.

Un chiffre interpelle dans l'exposé de ces travaux : celui des « non formés » depuis

3 ans. Ils sont au nombre de 467, et sont en baisse par rapport aux périodes passées...en particulier pour la tranche des 51-60 ans, tranche sensible sur le sujet de la transformation numérique.

Enfin, un échange s'est engagé concernant les conséquences possibles liées à la future holding, concernant la formation. Une information laisse entendre que l'INA « piloterait la formation pour l'ensemble de la holding ». Les élus considèrent qu'il s'agirait là d'un très mauvais coup pour l'entreprise et ses salariés. La direction a précisé pour sa part « qu'un travail a été engagé avec les autres acteurs de l'audiovisuel public » pour que chacun garde la main. Delphine Ernotte ajoute que c'est d'autant plus important que « la formation est un des éléments clés de la transformation ».

Les élus ont adopté un avis positif concernant le bilan du plan de développement des compétences 2018.

[Pour en prendre connaissance, cliquez ICI](#)

En revanche, ils sont beaucoup plus inquiets concernant les orientations générales pour 2020-2022. [Pour prendre connaissance de l'avis, cliquez ICI](#)

8/ COMMISSION DE SUIVI DES « MOYENS INTERNES DE FABRICATION » DU 11 OCTOBRE

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de cette réunion. En préalable, FO dénonce la convocation extrêmement tardive à cette commission, empêchant les élus FO (déjà mobilisés sur leurs activités professionnelles à la Fabrique) de pouvoir y participer.

[Pour prendre connaissance du compte rendu, cliquez ICI](#)

Parmi les infos apprises, nous retenons les chiffres évoqués dans notre liminaire concernant la baisse des ETP, la confirmation du remplacement d'un car, dans le budget 2020 (l'autre étant à l'étude, pour un remplacement plus tard), ou encore le fait que l'acquisition du site de Vendargues n'est pas encore effective.

Au sujet du transfert de la post production du feuilleton « un si grand soleil » à Vendargues, les élus apprennent qu'un nouveau matériel sera acheté, en raison du flux tendu sur l'activité. Les salariés travaillant actuellement au Franay seront prioritaires, s'ils souhaitent « *suivre le mouvement* ». La direction précise que ces monteurs ne souhaitent pas être permanentisés, en raison de l'intensité de concentration nécessaire. Ils souhaitent donc rester intermittents.

Au cours des débats, les élus apprennent que le site de Bois d'Arcy sera livré le 5 novembre. Pour autant, ce retard ne retardera pas la mise en œuvre des installations : 3 semaines de travaux sont prévues.

9/ LA LETTRE DE FO SUR LE MALAISE AUX « MOYENS INTERNES DE FABRICATION »

Le représentant FO de la Fabrique a lu **une lettre ouverte pour interpeller la présidente de france●tv au sujet du malaise existant dans le service**. Pour découvrir l'intégralité de cette lettre, [cliquez ICI](#)

A l'ordre du jour de ce CSE central, un point était justement consacré aux dysfonctionnements existant à la Fabrique. Un expert, désigné par l'instance, a exposé le résultat de ses travaux. Il retient notamment « *l'ambition existant dans la réforme, mais sans que les moyens humains suivent* ». Au niveau de la RH, par exemple, trop d'absences de réponses, ou bien tardives, ou incomplètes. Dans le cadre d'une transformation, il y a besoin d'un

investissement humain : « *si les managers ne se dégagent pas suffisamment de temps, les conséquences sont justement ce qui est en train de se passer en ce moment à la Fabrique !* » explique l'expert. Il prend l'exemple des RIA, ou les effets du contexte général (avec la baisse de l'activité, notamment à la Vidéo Mobile). Pour l'expert, il y a nécessité de créer des procédures : il estime qu'il n'est pas normal d'entendre le directeur nous expliquer qu'il n'existe pas de procédure, puisque « *chacun fait à sa sauce !* ». De même par rapport à Concur : « *on ne doit pas se contenter de constater que ça bloque, mais de comprendre pourquoi ça bloque* ».

A cette expertise, la direction a reconnu qu'elle est « *consciente de ces problèmes,*

qui méritent d'être corrigés ». Des efforts sont à faire aussi au niveau de la communication interne : la direction précise qu'un mensuel va d'ailleurs être édité.

Pour les élus, ce besoin des salariés d'être entendus n'est pas suffisamment pris en

compte. Cela entraîne au niveau de certaines équipes une rupture entre salariés et direction, voire une défiance. « Il va falloir reconstruire ! ». Le débat se termine par une question : qu'est ce qui va être mis en œuvre, concrètement, pour remédier à ces troubles.

10/ LA SITUATION DE VENDARGUES

La direction souligne tout d'abord la très belle performance des équipes, notamment sur le plan technologique. C'est une excellente vitrine pour « montrer des choses à l'extérieur » dit la présidente. Nos décors virtuels, par exemple, conçus à l'atelier vidéographique de Nancy, et traités au Franay avec la collaboration d'un prestataire extérieur, démontrent la détention d'un savoir-faire unique. FO pose la question : pourquoi tout n'est-il pas effectué en interne ? Réponse du directeur de la Fabrique : « nous ne disposons pas de la capacité de le faire, compte tenu du développement entrepris au Siège, notamment sur Stade 2 et pour des rendez-vous comme ceux des soirées électorales (où, là aussi, nous avons

atteint une performance technologique unique en France) ».

Au-delà, les élus pointent les questions de rythme, et d'intensité de l'activité. La présidente le reconnaît : « c'est un peu comme franceinfo, avec des rythmes plus soutenus qu'ailleurs ». Les élus exposent la nécessité d'ouvrir une négociation, en vue d'aboutir à un avenant spécifique pour l'activité exercée à Vendargues. La direction comprend la demande, et répond favorablement à cette demande, en précisant que « le périmètre exact de cette négociation reste à définir ». Delphine Ernotte complète : « peut-être que cette négociation donnera envie à davantage de salariés pour venir s'installer à Montpellier ».

11/ BILAN DE L'ACTIVITE « FABRIQUE » SUR 2019

Où en sommes-nous exactement par rapport au plan de charge prévisionnel ?

- Vidéo fixe (plateaux) : 74%
- Vidéo fixe (régies) : 66%
- Vidéo mobile : 82%
- Feuilleton : 72%
- Fiction : 74%
- Equipes de tournage : 60%
- Post production : 62%
- Vidéographie : 106%

Concernant le cas précis des équipes de tournage, la direction précise que les équipes étaient parfois incomplètes, et que priorité a été donnée aux compléments de postes. « Néanmoins, il n'y a pas eu de sous-emploi ; les salariés ont juste été redéployés autrement ». La direction ajoute que la demande a été moindre, en comparaison avec l'année précédente.

12/ LILLE

Le projet de relocalisation des locaux de la Fabrique de Lille/Lambersart, après avoir été présenté aux CSE du Siège et du réseau france●3, a été présenté à nouveau...cette fois-ci devant les élus du CSE central. Il s'agit de relocaliser les

activés sur deux nouveaux sites : l'un en plein centre-ville (pour la post production), et l'autre près des autoroutes.

[Découvrez la présentation de ce projet en CSE du réseau France 3 en cliquant ICI](#)

13/ CHARTE DES ANTENNES

Un nouveau projet de charte de 23 pages a été présenté aux élus, pour rappeler certains principes et bonnes pratiques. Il n'aura aucune valeur normative, ne sera pas adossé au règlement intérieur. Mais alors, quel intérêt, à partir du moment où il existe déjà des chartes évoquant les

bonnes pratiques ? N'y a-t-il pas un côté redondant ? La copie va être réexaminée en tenant compte des commentaires prononcés durant ce point, et sera représentée lors d'une prochaine instance.

14/ POINT « EGALITE HOMMES FEMMES »

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de la présidente de la **commission « égalité hommes femmes »**, réunie le 24 juin dernier.

[Pour le découvrir en détail, cliquez ICI](#)

Un constat de la commission est que les correspondants "égalité des chances" ne sont pas connus des salariés, et que leur zone d'intervention dans le réseau france●3 ne correspond plus à la réalité du terrain. Elle pointe également les difficultés des horaires à rallonge avec l'exercice de la parentalité.

Comment se présente le diagnostic 2018 ? Les femmes sont 44,7% des effectifs, 39,9% chez les journalistes, soit des proportions proches des objectifs, même s'il demeure des exceptions. Les IMG, par exemple !

Concernant les salaires, malgré les dispositifs en place, les salaires médians des femmes restent légèrement inférieurs à la médiane.

La commission préconise par ailleurs que la direction produise un document de synthèse, comprenant toutes les infos nécessaires à la compréhension du sujet.

Les élus ont adopté un avis dans lequel ils constatent des progressions dans le rééquilibrage femmes/hommes, même s'il subsiste des situations défavorables à certains endroits. Ils soulignent également la nécessité de mener une réflexion par rapport au manque de candidates dans les viviers d'encadrement.

15/ POINT « EMPLOI »

Les chiffres du 2ème trimestre 2019 ont été transmis aux élus.

Les effectifs sont de 9452,7 ETP (répartis en 8313,6 ETP permanents et 1139,1 ETP non permanents).

La baisse est donc de 2% ; on la constate surtout chez les non permanents : -8,5%.

Elle est plus forte chez les PTA (-80) que chez les journalistes (-26,1).

Le turn over est faible : 136 arrivées pour 182 départs, soit un solde de -46. Pour rappel, l'an dernier, ce solde s'élevait à -40.

Dans le même temps, il y a également une baisse du volume d'heures supplémentaires (de 10,3%) ; la baisse d'effectifs n'est donc pas compensée par

une recrudescence des heures supplémentaires. Y a-t-il donc baisse de l'activité ou augmentation de la productivité ? « Difficile à dire ! » répond la direction, qui fait état que, l'an dernier se déroulaient des jeux olympiques, de nuit. De ce fait, une augmentation des heures supplémentaires avait été constatée l'an dernier, par rapport à l'année précédente. « *Les plans de charge, nous le savons, sont très différents d'une année à l'autre* » a conclu la direction.

Dernier constat : ces chiffres ne sont nullement impactés par le plan de départ lié à l'accord du 7 mai (qui n'était pas encore en vigueur sur cette période).

16/ EN MARGE DU POINT « EMPLOI »

La conclusion du point a porté sur la nécessité de revoir notre vision culturelle sur l'acquisition des compétences. Le directeur des ressources humaines s'est livré à une explication « cash ». « *Nous sommes confrontés à deux enjeux : la réduction du volume moyen d'ETP mais aussi une redistribution nécessaire des ressources en interne* ». Certes, il reconnaît qu'il y a désaccord entre direction et représentants des salariés concernant le premier enjeu...mais « *les choses ont été dites !* ».

Le directeur reconnaît qu'il va y avoir « *nécessité d'un accompagnement à la hauteur* ». Autre nécessité : que les managers et les RH acceptent « *de ne pas trouver de suite le collaborateur le plus adéquat* ». Il conclut par ceci : « *la logique de compétence acquise n'est pas forcément facile à marier avec celle d'une GPEC, car le résultat ne peut se constater*

qu'à posteriori ». Pour FO, l'approche est certes très intéressante, mais de là à la trouver dans tous les services, il y a encore de grands pas à franchir.

Par ailleurs, FO a dénoncé l'envoi d'un mail par Altedia à tous les salariés, comprenant identifiant et mot de passe, permettant l'accès à l'accompagnement dans le cadre du plan de départ.

Le DRH nous explique que la direction avait le choix entre 2 façons : soit une communication plus générale invitant à prendre contact, soit une comme celle-ci (avec la mise à disposition d'un service destiné uniquement aux salariés intéressés par le plan de départ). Il a donc été choisi de faire au plus simple, "sans l'idée de faire du prosélytisme exacerbé". Bien évidemment, tous les salariés qui ne sont pas intéressés peuvent jeter ce mail ! C'est ce que lui même va faire.

17/ NOUVEAU LOGICIEL « PAPYRHUS 2 »

Les élus se sont vus présenter les travaux en cours concernant la nouvelle version du logiciel Papyrhus. Tout est parti de plusieurs constats : le fait que la version actuelle est en fin de vie, mais aussi le souhait de voir évoluer le processus. Parmi les souhaits majeurs, celui de voir les délais de traitements réduits, mais aussi celui de mettre à disposition un meilleur accès aux outils RH.

A ce stade, nous en sommes toujours au stade de la réflexion. L'objectif consiste à parvenir à un déploiement pour avril 2020.

Les élus expriment leur réticence face au risque de déshumanisation. En effet, à ce jour, les informations transmises par les salariés s'effectuent par oral, par SMS, par mail ou bien par courrier ; demain, ce pourrait être limité à la seule nouvelle version de Mon Kiosque.

La direction souhaite rappeler que les sujets concernés par la réforme ne portent que sur les actes déclaratifs, et en aucun cas sur ceux de gestion : les activités de traitement restent les mêmes. Autre innovation : alors que le système actuel ne porte que sur les seuls salariés en CDI, le nouveau pourrait concerner aussi certains CDD, sous certaines conditions.

Des services complémentaires seraient également proposés, tel un service pour demander un acompte, le changement de la composition familiale, ou celui des coordonnées bancaires.

Beaucoup de fonctions seront désormais accessibles par extranet...mais quelques-unes, telle la validation des entretiens ne seront disponibles qu'en interne, dans un premier temps.

18/ MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DEDIE AUX CADEAUX ET INVITATIONS

Ces règles, figurant dans la charte éthique du groupe, vont désormais être gérées par un logiciel en construction, mis en œuvre par les services de la nouvelle directrice « *de la conformité, de l'éthique et de déontologie* ».

Pour la direction, il s'agira toujours de limiter les cadeaux offerts dans le cadre de son métier à 149 €, en une ou plusieurs fois par période de 12 mois.

Obligation est faite de disposer d'une autorisation préalable du manager, sachant que certaines situations sont tout bonnement interdites. L'obligation de solliciter le chef de service existait déjà : qu'est-ce qui va donc changer, concrètement ?

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la loi Sapin 2 (imposant à l'employeur de mettre en œuvre des mécanismes de contrôle).

Les étapes que ce logiciel devra franchir sont celles-ci : enregistrer, tracer l'autorisation managériale, générer une preuve du bon respect de la procédure.

Derrière, le but est aussi de pouvoir disposer d'éléments de précisions : par exemple combien de cadeaux, pour combien de collaborateurs ? Ou encore quels fournisseurs se révèlent le plus généreux ?

→ Prochain CSE central : 17 & 18 décembre