



IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

20 mai 2020

En présence pour la direction de Laurent Tolazzi, président de l'instance, Elisabeth Ferraz (RRH), Marie Ferrandi (RRH), Manon Laguerce, Nioumaasta Djoumassi, Thomas Evrard, Nathalie Wenclik, Olivier Mettler (APS Université), Laurent Benhayoun (DRH)

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

Point Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

- **Université**

2 risques répertoriés liés au COVID, les autres risques avaient déjà été répertoriés au mois de novembre.

Risques liés aux agents biologiques :

L'université est fermée depuis le 16 mars, les risques concernent les personnes qui vont sur site pour de la maintenance : intervention sur site pour les techniciens ou collaborateurs pour accueillir toutes autres personnes : plombier, électricien ...

Les formations ont été annulées jusqu'en septembre, les actions, pour la reprise d'activité, ne sont pas encore répertoriées, toujours est-il qu'il est prévu à ce jour une réduction du nombre de collaborateurs qui viennent sur site en respectant la distanciation sociale, et le port de masques. Pour information, l'accueil immeuble du site a été rouvert avec mise en place des gestes barrières et plexiglas.

Une demande de formation sur le projet NRCS début juillet a été faite car elle est prioritaire : pas de décision à ce jour, toutes les autres formations sont non

prioritaires et ne seront pas mises en place avant septembre.

L'Université ayant très peu d'open space, la direction offre la possibilité d'accueillir d'autres collaborateurs qui le souhaiteraient de disposer de bureaux isolés.

Risques psycho sociaux :

Mise en place d'un dispositif d'écoute psychologique suite au décès d'un collègue de l'Université.

S'ajoute à cela, la cessation d'activité totale sur site de mars à septembre et la mise en place de classes virtuelles pour pallier au manque de formations qui génère des problèmes techniques anxigènes pour les responsables formation qui travaillent à distance.

Pour la gestion de la sous activité d'une catégorie de personnel qui est sur la maintenance du site, il a été proposé des mises en place de nouveaux projets.

Pour les gestionnaires de formation qui avaient du temps libre, il leur a été proposé d'aider d'autres directions et de se former grâce à des modules E-Learning sur Excel notamment.



Il faut noter également que 5 collaborateurs sont en contrat de professionnalisation, il faut donc les suivre plus particulièrement.

Il y a de nombreux arrêts de travail à l'Université : 7 collaborateurs en arrêt à un moment donné.

Pour maintenir les liens avec les équipes il y a une réunion par semaine tous les lundis matin et des réunions régulières avec les managers.

Tous ces facteurs associés génèrent une organisation très anxiogène en

télétravail avec très peu de visibilité sur les mois à venir, une nouvelle direction et le décès d'un collègue.

Pour info : La capacité d'accueil habituelle est de 200 personnes avec 17 salles de cours, il ne sera que de 50 personnes à partir de septembre.

FO a demandé si le risque musculo squelettique avait été envisagé, Olivier Mettler indique qu'il y aura d'autres risques à venir, non encore connus, et qu'il y aura une mise à jour du DUER avec la reprise d'activité.

- **Unités de travail appelées « Support – moyens »**

Sur proposition de la DSQVT (Dir. Santé, Qualité de Vie au Travail), un DUER COVID sur des unités de travail appelées « Support Moyens » (Direction rattachées à Christian Vion, achat hors programmes, moyens des antennes, Production, secrétariat général...) a été créé.

En effet, certains secteurs ne sont pas couverts d'un DUER car il n'y a pas d'APS pour en assurer le suivi. La DSQVT propose une trame générique, dont les risques sont assez homogènes pour cette unité de travail. Tous les

personnels de cette unité de travail sont en télétravail.

Le travail sur les modalités de reprise se fera dans les jours à venir avec un taux de présence moyen prévu simultanément de 20 %, voire 30 % sur le siège. L'Organisation d'alternance reste à déterminer par chaque direction ou service.

Une autre unité de travail a été créée avec la D2S (Direction Sûreté et sécurité).

- **Direction sûreté et sécurité**

Risques liés aux transports en commun : le DUER prévoit un remboursement des indemnités kilométriques, le port du masque, remboursement de taxi...

Les représentants de proximité indiquent le problème de port du masque à certains endroits. La direction indique réfléchir à une action sur les salariés qui ne mettent pas leurs



masques et fera un rappel envers quelques journalistes récalcitrants. La direction pourrait mettre en place quelques sanctions car ne pas porter de masque, c'est mettre en risques les autres salariés.

Risques psychosociaux : charges de travail en forte augmentation pour la gestion du déconfinement sur cette direction : gestion du stress par les managers auprès des collaborateurs. Le plan de reprise sera mis en place au fur et à mesure du contexte COVID, il y aura des réunions sur les différentes

modalités de reprise et les mesures d'accompagnement pour prévenir les risques liés à cette reprise d'activité. Tout ceci est conditionné à la situation de la France au 15 juin, si la situation ne se dégrade pas. La présence des collaborateurs sur le site FTV siège sera de 20 à 30 % maximum. Les congés aideront à respecter ce pourcentage. La reprise en septembre sera mise en place avec tous les gestes barrières. Dès que les scénarii seront connus, une réunion sera provoquée avec les RP dans les semaines qui viennent pour partager sur le sujet.

Thématique contextualisée covid-19

1. La Direction peut-elle nous transmettre les indicateurs : maladies, télétravail, présence partielle sur le Siège, congé, sans affectation... pour l'ensemble de la famille Gestion d'entreprise et IMG. La situation d'environ 537 collaborateurs de la famille a été identifiée (cf. instance d'avril) : qu'en est-il des autres ? Devons-nous être inquiets à leur sujet ? Quels moyens la Direction envisage-t-elle de mettre en place afin d'identifier clairement les salariés de la famille ? (question renouvelée).
→ Aujourd'hui la direction ne dispose pas de ces données dans ce format-là. Le suivi est quotidien pour FTV par direction et par service. Les chiffres seront communiqués. Il n'y a plus de malade COVID sur notre périmètre.
2. La Direction a-t-elle recensé les salarié.e.s à risque et contraint.e.s à l'isolement dans le contexte actuel : connaissons-nous ces personnes ? Combien sont-ils ? Quelle est leur évolution ?
→ Pas d'information sur ces données. Questions à reposer.
3. Ou en est-on sur le fonds de soutien que les salariés abonderaient avec leur RTT ou autres jours de travail ? Dans quel sens va l'accord ? Volontariat ?
→ Les négociations se sont poursuivies avec la création d'un fonds de soutien destiné à financer l'indemnisation de CDD et CDD U dits réguliers avec un certain nombre de critères à remplir pour pouvoir bénéficier du dispositif. Ce fonds est majoritairement soutenu par FTV mais également par les collaborateurs qui pourront contribuer



de manière volontaire en donnant des jours de congés. Le plafonnement du nombre de jours qu'il sera possible de déposer sur le CET permettra également d'alimenter ce fonds de soutien (5 jours au lieu de 22). Pour aller un peu plus loin, voir notre communication

<https://fo-francetele.tv/la-solidarite-a-gagne/>

4. Les Directeur.trice.s ont-ils.elles prévu de communiquer spécifiquement à l'ensemble des salariés de leur propre direction ? cette question est posée car certains se sentent ignorés par les Directeur.trice.s, estimant que tout ne repose pas que sur les managers, et que beaucoup d'informations ne sont pas transmises, qu'à minima une communication régulière peut être attendue des Directeur.trice.s. Le relevé de l'instance du mois d'avril mentionne que « *depuis le début du confinement, les directeurs restent joignables et disponibles, et communiquent régulièrement avec les collaborateurs de leur direction.* » ce qui est inexact. Nous sommes surpris.

→ Pour la fonction RH, une communication d'Arnaud Lesaunier a été mise en place avec la création d'un webinar pour l'ensemble de la fonction RH et des ateliers participatifs pour les managers. Ce travail permettra de recenser le vécu des collaborateurs sur la période et de préparer le retour progressif à compter du 15 juin. L'objectif de la direction est de se préparer à comment travailler demain au sein de la filière RH.

Sur la partie finance, des séminaires sont mis en place dont deux séminaires la semaine prochaine sur la fonction contrôle de gestion.

Commentaires FO lors de la réunion :
Les salariés attendaient des communications avant la reprise d'activité et depuis le 16 mars. Il n'y a eu aucune communication de la directrice financière ou du directeur des ressources humaines envers tous les collaborateurs depuis le 16 mars.

5. La Direction peut-elle nous dire s'il serait possible d'imposer aux salariés de revenir avant le 1er septembre pour quelque raison que ce soit ?

→ A priori, si le télétravail est une modalité mise en place, les collaborateurs sont supposés travailler sur site. Le plan de reprise d'activité est de la compétence de l'employeur. Sur les mesures d'accompagnement et de prévention pour garantir la sécurité et la santé de tous, des discussions seront engagées.

Les cas particuliers pourraient être analysés.

6. Des salariés nous interrogent au sujet de la mise à disposition de moyens privés au service du télétravail, (lignes téléphonique et internet, consommation électrique) et demandent si la Direction prévoit une indemnité compensatrice ? Le relevé de la précédente instance mentionne des « petites fournitures ». nous constatons un écart avec ce qui a été dit. Il a été dit que si des personnes avaient à prendre en charge des frais



exceptionnels pour maintenir le télétravail, les cas seraient examinés. Pouvons-nous préciser cette question ? Nous pensons en particulier à tous les précaires.

→ Le remboursement de frais engagés par les collaborateurs sont exceptionnels et relèvent de la petite fourniture. Une précision a été apporté depuis par la présidente qui a précisé que l'entreprise avait fait le choix de conserver les salaires plutôt que le chômage partiel. Cependant chaque cas est spécifique.

Commentaires FO lors de la réunion :
Ce n'est pas un cadeau de conserver les salaires, surtout dans notre famille où tous les collaborateurs sont en télétravail et accusent un surcroit de travail liée à a situation.

7. Les modalités de recours aux taxis ont été renforcées, dans une communication il est indiqué que les collaborateurs qui ont un véhicule personnel devront l'utiliser et ne pourront bénéficier de taxi. Dans quelle mesure une entreprise peut-elle disposer du véhicule d'un collaborateur pour se rendre au travail dans les conditions que sont celles de ce contexte ?

→ A chacun de faire le choix, si le choix est le transport en commun, cela peut porter à une part de risque mais les transports en commun ne sont pas en mesure d'accueillir tout le monde. La prise de taxi est maintenu jusqu' au 31 mai pour ceux qui sont obligés de travailler sur site.

Thématique Entreprise

1. Quid du remplacement de Madame Tiziana Cramerotti qui quitte l'entreprise fin juin : les passations de dossiers ne seraient-elles pas nécessaires ? Et les salariés de sa Direction mériteraient, pour ne pas ajouter à l'incertitude du contexte actuel, de pouvoir envisager sereinement la suite avec l'information sur la continuité de leur Direction... et de leur travail. Cette Direction est sensiblement stratégique dans la perspective de France Medias.

→ Il pourrait y avoir un intérim mais l'Université ne restera pas sans direction.

2. Quid du remplacement de Madame Marie-Claire Dallet-Humm qui quitte l'entreprise fin juin : les passations de dossiers ne seraient-elles pas nécessaires ? Et les salariés de sa Direction mériteraient, pour ne pas ajouter à l'incertitude du contexte actuel, de pouvoir envisager sereinement la suite avec l'information sur la continuité de leur Direction. ... et de leur travail. Cette Direction est sensiblement stratégique dans la perspective de France Medias.

→ Une recherche active est en cours et le nom de la personne devrait être connu avant fin juillet.



3. Direction des Achats hors programmes : il est aujourd'hui difficile de gérer les appels d'offre avec le service des achats. En effet le turn over des collaborateurs y est très important. Pourrait-on envisager de revoir les pesées de poste et les salaires que FTV propose ? Les salaires étant trop faibles, les collaborateurs quittent l'entreprise très rapidement.

→ La direction n'accepte pas ce constat sur les salaires. Les salaires sont faibles par rapport au marché mais FTV ne souhaite pas participer à l'inflation de ces salaires.

La direction souhaite mettre en place des évolutions de poste avec un passage de junior à Sénior par exemple. Il est pratiqué dans les services achat commande publique une mise en place de parts variables, notre système de rémunération ne correspond pas aux demandes des acheteurs jeunes sur le marché. Il faut une négociation à l'avenant de l'accord d'entreprise pour introduire une part variable par exemple.

La direction refuse d'admettre que les collaborateurs partent pour des raisons salariales, mais les données sont factuelles, deux d'entre eux partent pour des salaires supérieurs de 30 % à l'extérieur.

Pour les directions qui sont en étroites relations avec les achats pour les appels d'offre, le travail est compliqué lorsque pour un appel d'offre, trois acheteurs se succèdent.

4. La date de la fin de la RCC pourrait-elle être repoussée au vu du contexte et du retard que prend le plan ?

→ La date de fin ne peut être repoussée car elle a été négociée avec la Direccte et avec les organisations syndicales.

A ce stade, il n'est pas envisagé de faire un avenant à cet accord car les tutelles n'y sont pas favorables.

La direction aménage les dates de projets au sein de la période pour les collaborateurs qui sont en congés d'accompagner.

Pour information, il y a 784 départs pour l'ensemble de FTV dont 711 départs en retraite et 73 départs pour projets professionnels.

Selon le contexte, la direction peut regarder le sujet si le contexte s'y prêtait, à ce jour rien n'est prévu en ce sens.

5. Nos collègues nous interrogent sur la date limite pour la tenue des entretiens annuels : a-t-elle été redéfinie ?

→ Pour les parts variables : pour les entretiens avant le confinement tous s'est déroulé normalement mais depuis le confinement les éléments PV sont analysés puis les objectifs seront fixés après le confinement.

La date est repoussée au 31 décembre 2020 pour les entretiens annuels sans part variable.



6. Les salariés peuvent-ils être informés sur le déroulement de la NAO ?
- La NAO est suspendue mais pourrait reprendre dans les prochaines semaines
7. La Direction peut-elle répondre à la question posée par de nombreux salariés portant sur le nombre de jours possible à déposer sur le CET et quelle sera la condition au changement de ce nombre de jours.
- Dans le cadre de l'accord pour le fonds de soutien des CDD et CCDU, un nombre de jours maximum qu'il sera possible de déposer sur le CET sera déterminé. Aujourd'hui le nombre de jours qu'il est possible de déposer sur le CET est de 22 jours par an. Ce plafonnement pourrait être limité à 5 jours (par rapport aux 10 jours constatés ces dernières années).

Prochaine instance de proximité le 23 juin 2020 en audioconférence.

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

Mobile : 06 16 79 38 83