



IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

16 juillet 2020

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

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

Thématique Ressources humaines

1. 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.

En raison de l'absence de Mme Flores, il n'y a pas de représentant disponible pour les instances.

Laurent Benhayoun ne peut assister à l'ensemble des réunions. Il se rendra disponible pour le thème qui le concerne en fonction des questions posées.

FO : Il n'y a donc pas de RRH et d'IRH pour la direction des ressources humaines. C'est une population qui n'a donc pas ou très peu d'interlocuteurs depuis plus de 7 mois. Soit un représentant pour 400 collaborateurs.

Thématique Instance Gestion d'entreprise et IMG

2. La Direction pourrait-elle établir le Relevé de conclusions de l'instance de Juin ?

La direction s'excuse du retard de l'envoi.

Thématique Alternants

3. On nous annonce un recours massif aux alternant.e.s qui correspondent souvent quasiment à un ETP : pourrait-on penser que l'entreprise fait ainsi des économies sur le dos des

travailleurs, ou bien une meilleure considération du travail fourni par ces alternants pourrait-elle accroître l'attractivité de l'entreprise ?



Au sens strict, un alternant ne représente qu'un demi ETP, d'une part car il n'est pas présent toute l'année et d'autre part, car il n'est pas productif comme un salarié aguerri.

Au niveau des rémunérations, il n'y a pas d'économie, indique la direction, car les salaires des alternants sont assis sur la base de la classification de France•tv.

La présidente a demandé que FTV soit plus volontaire sur le sujet.

La direction indique qu'elle prend des alternants sur un poste mais cela n'est pas considéré comme du remplacement mais comme un renfort. Il est probable qu'il y ait une neutralisation des ETP en matière d'alternant voire une bonification sur le budget 2021. Il y aurait une volonté à

faire bouger les choses sur le comptage des alternants qui pénalise à l'heure actuelle un recours à ce type de contrat car en période de crise sur les ETP, 0.5 ETP c'est 0.5 ETP.

Pour la direction, FTV a une très forte attractivité sur l'alternance sur certains métiers. Les seuls secteurs où il y a des problèmes sont les secteurs des ingénieurs et le secteur du numérique. Difficulté à recruter.

FTV va tenter de tendre vers les 5% d'embauche de contrat en alternance, ces données sont notifiées dans la notification à chaque directeur.

FO confirme qu'à maintes reprises, des alternants ont été embauchés sur des postes vacants, postes qui n'avaient pas vocation à être gelés.

Thématique Formation

4. Nous ressentons un delta dommageable entre les aspirations à l'accès à la formation et la réalité de cet accès. Oui, nombreux.ses sont les salarié.e.s qui disent « *que demander une formation ne sert à rien* » lors des entretiens annuels. La Direction pourrait-elle communiquer avec pédagogie le know how des demandes de formation, la légitimité à prétendre être formé.e, le devoir de l'entreprise à le faire ?

La direction est d'accord sur le constat, l'obligation de former de l'entreprise permet l'adaptation au différent poste sur lequel le salaire est posé.

La demande de formation n'est pas un droit, si cela rencontre les intérêts de l'entreprise, la formation sera accordée. Il y a un accord GPEC, qui permet de recourir au CPF (compte personnel de formation) qui permet à l'entreprise d'abonder le compte du collaborateur permettant d'accéder à des formations individuelles. Cela devrait démultiplier les formations individuelles qui seraient acceptées dans ce cadre.

Il est demandé à la direction de communiquer sur le point CPF.

La direction accepte et le note.



Thématique Prime dite « Covid 19 »

5. Y a-t-il un mot d'ordre de la RH sur la prime dite COVID pour qu'elle soit distribuée de manière équitable en fonction de critères objectifs ?

Le point a été évoqué avec tous les aspects fiscaux, mais les dispositifs étant compliqué à administrer, il y aura une prime classique. La DRH aura, en effet, un arbitrage sur les critères d'attribution pour qu'il y ait un traitement équitable d'une direction à

une autre. Rien n'est tranché à ce jour, mais l'idée est une ligne arrêtée pour tous.

Cependant la transposition des critères laisse le libre arbitre aux managers.

La direction imagine déterminer les critères pour un paiement de la prime sur septembre voire octobre.

FO ne manquera pas d'analyser la distribution de ces primes lors des réunions de suivi.

Thématique Post covid – Reprise en présentiel

6. Le temps de travail pour cette période post 10 juillet à fin août est-elle consensuellement organisée autour de deux jours de télétravail, quand l'activité est compatible ? Nous entendons parler de régimes de « reprise » très disparates.

Depuis la fin du confinement, le protocole de déconfinement a inversé la logique de la normalité du télétravail. Le télétravail n'est plus à privilégier.

Dans la note d'Arnaud Lesaunier, le volontariat n'est plus la règle, le retour en entreprise et le télétravail se poursuivent sur les textes en vigueur sur la base des 2 jours par semaine en télétravail.

Si des aménagements avaient été décidés entre un salarié et son management qui consistait à 100 % de télétravail pour des raisons personnelles, alors ce type d'accord peut se maintenir.

Thématique Covid 19

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

La direction ne peut transmettre ces données car le suivi est réalisé par direction et non par famille. Il y a des directions sur lesquelles la direction n'a pas de retour, ce serait fastidieux de les recenser.



C'est le cas dans la direction de la gestion et moyens de production, il y a des salariés qui ne sont pas dans la famille de l'instance pour des emplois de la fabrique par exemple. Il n'y a plus

de malades, plus de personnes en quatorzaine, seul restent des personnes fragiles ou vulnérables qui restent en absence payée car ils sont dans l'impossibilité d'être en télétravail.

Thématique Congés

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

Le nombre de jours déposé sur le compte épargne temps est bloqué à 5 dans les outils.

Dans les faits, la direction espère que les collaborateurs résorberont le retard sur les mois de juillet août et septembre. Un point sera fait sur la fin août.

Thématique Comité des salaires

9. Nous demandons à ce que la date limite fixée au 31 août pour les autorisations et demandes d'examen soit prolongée jusqu'au 30 septembre.

Le report a été accepté jusqu'au 11 septembre.

Thématique Organigrammes

10. Quelle sera la prochaine date de mise à jour des organigrammes de FTV ?

La direction indique que les mises à jour ont été publiées le 7 juillet sur mon espace.

L'instance souhaite qu'il y ait un push fait sur le sujet à tous les salariés.

L'instance indique que les départs d'Armando Da Silva et de Tiziana Cramerotti sont proches, il est nécessaire d'avoir un délégué de signature afin que les différentes activités ne cessent dès la rentrée. En effet, leurs départs, fait tomber toutes les subdélégations en vigueur.

La direction le note pour action.

Prochaine instance de proximité prévue fin août 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