



## IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

29 octobre 2020

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

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

Préambule de Laurent Tolazzi sur les reprises d'activité actuelles et à venir.

### Thématique instances

1. Le CR Direction de l'instance de septembre a-t-il été diffusé ?

→ La direction s'excuse du retard de l'envoi. La direction fera en sorte de le diffuser plus tôt pour les prochaines réunions.

### Thématique RH

2. Est-il juste de dire que le code du travail indique qu'en cas d'absence d'un salarié de plus de 48 heures les managers se renseignent pour connaître son état de santé ?

→ Il y a une limite à laquelle, en tant qu'employeur de s'immiscer dans la vie privée des personnels notamment, l'entreprise n'a pas le droit de pénétrer dans le domicile du collaborateur.

La personne est suivie par la direction des ressources humaines.

*FO : Le problème est que les collègues sont inquiets de son état de santé. La direction indique qu'elle va échanger avec les managers.*

*Il a été porté lors de cette réunion qu'un vrai malaise existe au sein de cette direction.*

*Avant de lancer une alerte, la direction va « tenter » de se rapprocher des collaborateurs pour connaître leur état d'esprit.*

## Thématique Service téléphonie

3. Nous sommes alertés au sujet du service de la Téléphonie des IMG. Ainsi un salarié partant n'a pas été remplacé depuis trois ans alors que l'activité s'est accrue. Les nouvelles fiches de poste ont été laissées sans réponse depuis dix mois. Il est question d'une imputation des salariés sur une autre direction. Les salariés ont été reconnus, lors du récent comité des salaires, nettement en-dessous de la médiane. Leur dernière mesure était, après cinq années à zéro, de 614 € bruts, mesure plancher. Ils se sentent de nouveau laissés à l'abandon, alors que leur service doit faire face à une importante surcharge de travail. Comment peuvent-ils être mieux traités ?

→ Dans le cadre du départ d'un salarié, une réorganisation aurait dû être mise en place depuis 2018. Avec l'arrivée d'un nouveau directeur et d'un nouveau responsable ces derniers mois, la

direction remet en question les perspectives du service de la téléphonie mobile.

Un regard sera porté sur le fonctionnement de la direction, les postes seront revus et les réflexions sont en cours sur la réorganisation de ce service d'ici la fin de l'année. La direction précise qu'une présentation, imminente, sera faite aux collaborateurs, aux équipes et une information aux IRP sera engagée.

*FO indique que les collaborateurs ne sont pas associés à la réflexion en cours sur les évolutions de ce service et attendent une nouvelle organisation depuis 2018.*

*Le surcroît de travail n'a pas été pris en compte depuis cette date et risque d'augmenter exponentiellement avec la mise en place d'un smartphone pour tous prévue en début d'année 2021.*

*L'organisation actuelle ne permettra pas d'absorber cette surcharge.*

## Thématique Santé et qualité de vie au travail

4. Quelle est l'évolution de la situation épidémique au 15 octobre (arrêts maladie liés au COVID-19 ou non, quarantaines, contagiosité...)?

→ La direction indique qu'il n'y a pas de suivi par collaborateurs sur le motif de l'arrêt de travail, un communiqué est fait chaque

semaine sur le sujet à tous les collaborateurs.

5. La Direction peut-elle nous transmettre le suivi des situations de travail des collaborateurs : comment s'applique la présence à 50 % de présentiel à EOS ?

→ Un suivi par direction est fait par les managers, une solution en test informatisée est en phase de développement permettant

d'établir les présences et les absences de façon prévisionnelle pour assurer que le niveau d'effectif est respecté.

## Thématique organigrammes

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

→ Avec les nominations des mois de septembre et octobre et le changement de gouvernance, la mise à jour est différée et la prochaine mise à jour sera pour courant décembre.

Le process est complexe selon la direction pour le changement

d'organigramme et sa mise à jour avec de nombreux aller-retour entre RH et managers. Le nouveau SIRH devrait permettre un allègement de ces process.

*FO a fait remarquer que les délais de mise à jour des organigrammes étaient excessivement longs et souhaite que le nouveau SIRH permette une mise à jour en temps réel.*

## Thématique matérielle « télétravail à distance »

7. Où en sommes-nous dans l'élaboration d'un accord sur le télétravail ?

→ La négociation est en cours, un relevé de conclusion a été signé par

deux organisations syndicales FO et CGT afin de cadrer un certain nombre de principes qui vont au-delà de l'accord en cours et qui vient cadrer le fonctionnement exceptionnel.

## Thématique Autres

8. Qu'en est-il du poste de RRH de Marie Ferrandi qui quitte l'entreprise fin octobre ?

→ Le poste de la RRH est redéployé sur le poste d'Elisabeth Ferraz dans l'attente d'une réorganisation de la direction des ressources humaines qui devrait être mise en place probablement en janvier. C'est L'IRH Nadine Desbiendras qui reste l'interlocuteur des équipes.

Sur les équipes de Malakoff, à la production, les équipes travaillaient sur les premières, leurs activités continuent, certains travaillent sur la plateforme.

Pour les équipes de moyens des antennes les postes sont redéployés sur les équipes en place pour des besoins qui existaient.



**Prochaine instance de proximité prévue le 26 novembre 2020 en audio conférence 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