



IMG - Gestion

Compte rendu de l'Instance de proximité

26 novembre 2020

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

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

Présentation des DUER et PAPRIACT

DUER et PAPRIACT : IMG

La direction est divisée en 4 services :

- Energie clim
- Archive
- Unité de travail service aux utilisateurs
- Exploitation immeuble et garage

Nomenclature des risques :

Il est indiqué dans le DUER que les équipes travaillent en mode dégradé du fait de la crise sanitaire et à l'organisation de réunions hybrides.

Ce sont des équipes qui n'ont pas été en télétravail.

Les collaborateurs se sont bien accoutumés aux nouvelles conditions de travail.

Pour la gestion des surcroûts d'activité, lors du premier confinement, la direction s'est adaptée aux nouvelles conditions.

Pour le manque de reconnaissance de ces collaborateurs, leurs actions lors de la crise sanitaire leur a permis d'avoir une meilleure image au sein de l'entreprise.

Risques sur le bâtiment : changement dans les plans qui génèrent du stress : mise en place de process pour apporter plus de cohérence sur le dispositif. Plus de modifications de plan à la dernière minute.

Risques Accidents liés à la circulation : entre site parisiens et en régions.

Risque RPS sur les agressions : les collaborateurs se sentent agressés par les collaborateurs qui se comportent mal suite à des remarques sur les rendus de matériel dégradés.

Comment sensibiliser les reporters pour qu'il y ait moins de dégradations sur les véhicules.

NB : Les véhicules sont désinfectés à chaque retour.

Les personnels ayant accès aux locaux dangereux d'un point de vue électrique seront formés et pourront bénéficier d'un recyclage sur 2021 et devront avoir une visite médicale, cela reste à organiser avec la médecine du travail.

Nuisance sonore : leur open space est situé à côté de la cantine, les collaborateurs souffrent du bruit, la mise en place d'un sens unique aggrave ces nuisances sonores. Il y a eu une réflexion sur la mise en place d'un indicateur de bruit permettant d'atténuer les bruits externes. Il est fait la demande d'une mise en place de ce dispositif dans d'autres espaces en open space.

DUER et PAPRIACT : Filière RH, Gestion et moyens sur les secteurs administratifs

Rh : troisième DUER de la filière RH avec des collaborateurs très concernés et très investis sur le travail.

Les évolutions sont notables puisque les RH de régions ont été intégrés ce qui a permis d'ajouter ou de compléter certaine problématique de la RH.

Il y avait deux représentants l'un du SIRH et l'autre de la paie pour la première fois.

Les grands risques : grande occupation professionnelle suite à la covid.

Le risque principal est la charge mentale liée au travail à domicile. Les collaborateurs sont à 100 % en télétravail : isolement, problème de respect de la vie privée, appels reçus jour et nuit.

Deuxième risque : risque biologique sur site et psycho-social dans les transports en commun avec la peur de venir sur site en utilisant les transports en commun.

Risque routier : surtout pour les RH des régions pour des déplacements entre plusieurs sites éloignés. Faire attention à la planification des déplacements.

Risque déplacement travail domicile : rappel des règles de conduire.

Risques TMS (Troubles musculo-squelettiques) : installation bureautiques : rappel du webinar et aide apportée par l'ergonome. Besoins d'activité physique : rappel sur les cours de sport en visio.

Aménagement en open space : suppression de la grande salle de réunion pour y mettre des bureaux individuels. Pas d'autres aménagements du fait de la covid.

Le déménagement prévu du rez-de-chaussée de la paie et du SIRH est reporté.

Attendre pour les prochains mois un retour d'expérience sur le sujet.

DUER et PAPRIACT : Supports moyens

C'est le premier document qui a été fait et présenté sur ce secteur.

Périmètre : tout le secrétariat général et dans la direction de M. Christian Vion : Achats hors programmes, Finances, Moyens des antennes et Production.

Risques : en télétravail : RPS autour du travail à domicile subi : isolement.

Risque biologique lié à la contamination dans les transports.

TMS : rappel de l'ergonomie des postes de travail via le webinar.

Charges mentales liées à la complexité et au volume des dossiers.

Risques routiers pour les personnes en régions et pour les chauffeurs du siège : rappel des règles de conduite.

Risque relationnels sur les remboursements de frais : les salariés qui font appel à eux, les journalistes dans la majeure partie, ne sont pas corrects avec ces équipes missions aussi bien chez M. Jean Copsidas qu'au service mission à la comptabilité.

Possible basculement sur les managers pour la gestion de ces conflits et de ces soucis de comportement.

Mettre en place un moyen de diffusion de toutes ces informations à tous les collaborateurs concernés.

Thématique INSTANCE :

1. A nouveau, nous constatons que le CR de la Direction de l'instance n'a pas été diffusé, malgré le mois écoulé.

→ Diffusé tardivement à nouveau, diffusé moins d'une semaine avant la réunion.

2. Les CR des instances sont-ils l'objet d'une diffusion ? A qui ?

→ Ils font l'objet d'un affichage et sont sur Monespace.

Le compte rendu n'est pas envoyé aux membres du CSE, la direction va vérifier si cela est opportun.

Thématique RH :

3. Lors de la précédente instance la question sur l'absence d'une salariée du service comptable a été amplement abordée : la Direction s'est alors proposé de se rapprocher de ce Service afin d'évaluer la situation. Qu'est-ce qui a été entrepris ?

→ Une réunion avec l'ensemble des managers a été organisée pour parler du départ d'un collaborateur et la manager a expliqué les raisons du départ.

Sur la situation de mal être, la directrice est surprise.

Une alerte a été faite par notre instance, la direction en a pris acte.

La directrice est accompagnée par la SQVT pour accompagner les équipes mais le travail a été stoppé avec le confinement. Il faudra relancer les ateliers.

La directrice n'est pas présente pendant ces réunions.

Beaucoup d'intérimaires travaillent au sein de cette équipe ce qui complique les travaux au quotidien et le remplacement du comptable qui est parti est en cours.

Thématique Service Téléphonie

4. Ce thème abordé lors de la précédente instance n'a pas apporté d'évolution satisfaisante, aussi nous repositionnons notre thème. Il est de notre devoir à tous de veiller à la souffrance, aux marques d'indifférence manifeste à l'égard de piliers de l'entreprise :

« Nous sommes alertés au sujet du service de la Téléphonie de 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. Ces écarts ne nous paraissent pas acceptables dans ce contexte. Leur dernière mesure était, après cinq années à zéro, de 614 € bruts, mesure plancher. Ils se ressentent laissés à l'abandon, alors que leur service doit faire face à une importante surcharge de travail. Comment peuvent-ils être mieux traités ? »

→ Pas d'autre information à donner sur le sujet par la direction, des choses sont en cours sur la nouvelle organisation. Il nous est indiqué qu'avec Technologies, le choix est fait pour avoir recours à un prestataire pour la gestion de l'activité pendant la période transitoire le temps de la mise en place de la nouvelle organisation.
Cette nouvelle organisation fera l'objet d'une information ou information /consultation en CSE.
Il y aurait la mise en place de guichet unique pour tout problème quels qu'ils

soient (téléphonie, ordinateur..) pour redonner de la cohérence à cet ensemble, pour le moment la réflexion est en cours sur le sujet.

La direction reviendra vers nous le mois prochain sur les perspectives de cette direction.

Le point sur la téléphonie devra être remis sur l'ancien compte rendu car le point était manquant.

La RRH va s'entretenir avec les collaborateurs concernés par tous ces changements.

Thématique Santé Sécurité et Conditions de Travail

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

→ En RH : 7 malades covid et 14 personnes en quatorzaine (surtout pour des salariés en attente de test), le pic a été atteint en semaine 44 avec 64 malades et 37 au siège. Le pic en semaine 14 était de 78.
Les données sont en train de baisser.

6. 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 ?

→ Pour la RH : entre 1 et 2 % de présence, pour la finance : 0 présence.

Pour les personnes en détresse psychologique, le seul lien social c'est l'entreprise, l'entreprise a accepté une présence d'une demi-journée par semaine sur site pour ce collaborateur en RPS.

Le seul secteur présent à 100 % : c'est le cabinet médical, les secteurs opérationnels sont 100% présents.

Thématique Prime

7. Il nous avait été indiqué que les répartitions de la prime dite « covid » (mais qui ne s'appelle pas ainsi) serait attribuée sur des critères objectifs. Qu'est ce qui a motivé la direction de ne pas en attribuer aux fonctions support à part quelques exceptions ? D'autant que nous savons d'ores et déjà qu'il n'y aura pas

d'intéressements selon les annonces de la Présidente.

→ Cette prime devait prendre en compte l'investissement en période de covid et en période hors covid. Il y aura des primes à la finance versées sur décembre.

Thématique Candidatures

8. Ce vieux thème est, hélas, récurrent : des candidatures sur des postes mis en consultation sans réponse pendant des mois, sauf au bout d'un temps bien long « accusé de réception de candidature », puis plus rien, sauf parfois au bout de deux mois et demis un avis de refus. Nous protestons face à l'indifférence manifeste dans le traitement de ces candidatures.

→ Il peut arriver que des postes soient mis en consultation et que pour des raisons diverses ou variées, les raisons

sanitaires ont retardé les réponses aux candidats.

Pour les collaborateurs qui postulent sur le secteur finance, IMG... (Secteur de M. Laurent Tolazzi) ils sont reçus ou entretenus par téléphone pour leurs donner les raisons sur le fait qu'ils ne soient pas retenus.

Suite à cette question, la RRH a tenu à répondre personnellement à tous les candidats sur un poste suite à la question posée par les représentants de proximité.

Thématique Matériel mode « télétravail », Travail à distance

9. Il nous a été dit lors de la précédente instance qu'un relevé de conclusions a été mis à la signature CGT et FO « principes et recommandations postcovid » portant sur les

négociations en cours sur le télétravail. Nous souhaitons que cet accord nous soit transmis.

→ Accord transmis avec les documents pour cette instance de novembre.

Thématique Autres

10. Le retour sur les mois à venir se fera certainement sur un rythme de travail avec du télétravail plus important qu'avant.

La question est de savoir comment s'assurer du nombre de présents sur site ?

→ Un outil est en test qui permet de déclarer par avance ces jours de

présences et absences, cette gestion se fait sur teams.

C'est en expérimentation sur cette semaine sur l'ensemble de la filière RH. S'il y a des ajustements à faire, ils le seront puis cela aura vocation à être diffusé partout sur le siège.

Prochaine instance de proximité prévue le 17 décembre 2020 en visioconférence 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