



En préambule, les élus remercient la direction pour la mise en place de séance de méditation et les ateliers sur la consommation durable et autre webinaire sur l’écologie.

Thématique / Représentation du Personnel

Question 01 : Les Représentants du Personnel souhaitent avoir accès au Registre Unique du Personnel de la famille Gestion d’entreprise et IMG, dans le cadre de leur mandat.

→ Il y a quelques anomalies sur le registre du personnel, ces dernières ont été remontées au pilotage social pour correction. Dès que les corrections seront effectives, ce document sera transmis aux élus.

Question 02 : Nous sommes à plus de la moitié de la mise en place du plan de développement du projet d’entreprise : combien de partants dans ce cadre pour la famille qui nous occupe aujourd’hui ? Combien de postes gelés ? Combien de postes remplacés ou en cours de remplacement ? Ces chiffres répondent-ils à l’engagement de la Direction des remplacements ?

→ Un document a été adressé aux élus sur les données du siège. Les postes sont mis en consultation une fois que le salarié est parti.

Thématique / ALTERNANT.E.S

Question 03 : dans le contexte de recrutement intensif d’alternants dans les mois à venir, et en vue de l’accueil de ces nouveaux entrants, comment le Direction envisage-t-elle la formation des tuteurs ? Leur suivi ? Leur référent tutorat ?

→ L’université a un cursus tuteur qui est totalement adapté au tutorat des alternants. A la charge des tuteurs de jalonner la progression des alternants en fonction de la prise de l’autonomie des alternants.

Question 04 : le statut « Alternant » n’étant pas mentionné dans la convention collective, à quoi doivent-ils s’attendre ?

→ Pour ce qui concerne leur rémunération, tout est défini sur leur contrat. Le métier cible est indiqué ainsi que le diplôme en cours d’obtention. Le salaire est en fonction de l’âge, du niveau d’étude et de l’emploi de référence. Il y a un barème spécifique à France Télévisions.

Question 05 : L’alternance pouvant s’envisager comme un contrat à durée déterminée, une prime de départ voire de précarité est-elle prévue ?

→ L’alternance est un contrat à durée déterminée avec les mêmes droits que les autres salariés. Le code du travail prévoit toute la réglementation sur le sujet.

Question 06 : quelle est la différence entre un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage chez FTV ?

- La particularité du contrat d'apprentissage est qu'il prépare à des diplômes reconnus par l'état. Le contrat de professionnalisation a un spectre plus large, il permet d'acquérir, soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle reconnus par l'état. Pour le même diplôme, certaines écoles proposent les deux formes de contrats.

Thématique / Ressources Humaines

Question 09 : il nous est demandé si le Congé Individuel de Formation était toujours en place, et si oui, quelles sont les modalités pour s'y inscrire ?

- Le CIF n'existe plus et est remplacé par le projet de transition professionnelle (PTP). La direction propose d'aller sur le site de l'Afdas, il y a de nombreuses informations sur le sujet.

Question 10 : Ainsi que mentionné à plusieurs reprises, les échanges avec la mutuelle ne sont pas traçables, même si désormais la mention de mail envoyé est inscrite sur le site, MAIS PAS LE CONTENU DES MAILS ni l'historique des échanges, et des réponses apportées. Nous demandons à la Direction de prendre en compte cette remarque, formulée pour la 4ème fois.

- Du fait des crises sanitaires, la présentation du portail santé au Rh a été repoussée, la demande ne sera donc pas respectée.
FTV est en phase de rédaction d'un appel d'offre sur le sujet, cette demande a été inscrite dans le cahier des charges « santé et prévoyance ».
Les élus demandent à ce qu'ils puissent participer aux différentes réunions concernant cet appel d'offre.

Question 11 : « For You » ex mon kiosque : si le planning d'absence des collègues est renseigné, pourquoi celui de la hiérarchie ne l'est pas ?

- Le standard de la solution ne le propose pas. C'est le propre des solutions en mode SAAS.
La solution sur teams a été proposée en CSE central, les élus ont rejeté cette proposition.

Question 12 : toujours au sujet de « For You » : que signifient les acronymes « CPLA » et autres utilisés ? Un lexique est-il prévu ?

- Un lexique sera fourni aux élus. Les élus demandent qu'un lexique soit mis à la disposition de tous les collaborateurs.
La direction les enverra aux élus de cette instance.

Question 13 : La Direction peut-elle faire un point sur la mise en place du passeport « Vélo » ? Quel est son impact ?

- Il n'y a pas de bilan sur le passeport. La direction n'a pas eu de retour.
Entre temps, une communication sur le sujet a été faite pour l'entreprise par la communication interne pour toute l'entreprise.

Thématique / Primes et Intéressement : des attentes réelles -

Question 14 : l'annonce d'une prime de 100 € a été faite dans le cadre du télétravail contraint sur 2020 : quand sera versée cette compensation très minimale ?

- Cela a été évoqué mais cela ne l'est plus. Il n'est plus question de cette prime malgré le télétravail contraint. L'accord, permettant la mise en œuvre du versement de cette prime, ne rentrera en vigueur qu'à l'issue de la crise sanitaire.
Les élus demandent que cette prime soit versée au titre de 2020 et 2021.
Une réponse est attendue par les élus de cette instance pour la prochaine séance.

Question 15 : de même qu'en 2020, une compensation financière sera-t-elle versée aux salariés concernés pour 2021 ? Est-il envisageable de la mensualiser ?

- Cette prime ne sera pas appliquée sur 2021.

Question 16 : les Représentants du Personnel de la famille Gestion d'Entreprise et IMG demandent le montant total versé au titre de prime ex-Covid en 2020, par service et le nombre de ses bénéficiaires.

- La direction ne veut pas donner ces montants par famille. Ce sont des éléments exceptionnels imposables et cotisables. Cette prime est fondue avec les autres primes exceptionnelles.

Question 17 : Comment se déroule la mise en place de l'intéressement pour les salariés partants en 2020, 2021 et 2022 ?

- Une communication du lundi 10 mai a expliqué cette mise en place, elle sera versée aux collaborateurs présents au prorata de leur présence.

POINTS DIVERS

La présence sur site sera pour une journée par semaine sur le volontariat.

Les RH qui ont connaissance de collaborateurs en difficulté sur le fait d'être en télétravail demandent un entretien avec les médecins du travail pour les accompagner au mieux.

Certains collaborateurs ont été autorisés à revenir plus tôt pour accompagner les salariés

Prochaine séance Prochaine réunion le 15 juin !

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

Mobile : 06 16 79 38 83