QUESTIONS / REPONSES
RESSOURCES HUMAINES –COMMUNICATION

QUESTION N° 1

- Les Délégués du Personnel demandent si, oui ou non, la Direction a-t-elle le devoir de respecter les accords collectifs dont elle est aussi signataire ?

REPONSE N° 1

La direction respecte les accords collectifs applicables dans l'entreprise.

QUESTION N° 2

- Les délégués du personnel demandent si les conditions de travail en norme à FTV s'appliquent aussi à ses filiales comme MFP ?... Il semble que ce n'est pas été le cas lors du tournage la semaine dernière d'un documentaire de 52' à Lisbonne, avec deux journées de travail, l'une vendredi de 13 heures avec 27 minutes de pause, l'autre samedi de 15 heures avec 1h15 de pause, et une troisième journée non payée de travail de 5 heures pour trois personnes de l'équipe restées sur place.

REPONSE N° 2

L'accord d'entreprise du 28 mai 2013 applicable à France Télévisions ne s'applique pas aux filiales de FTV dont MFP.

QUESTION N° 3

- Le fait de tourner dans une publicité ouvre-t-il droit pour le ou la salariée à une compétence complémentaire ?

REPONSE N° 3

Le fait de tourner dans une publicité pour un salarié de FTV est une collaboration extérieure à l'entreprise qui ne donne pas droit à une compétence complémentaire.

QUESTION N° 4

- Des médiations juridiques sont mises en place lors des audiences de

requalifications, notamment sous l'insistance des juges en appel.

Combien de médiations juridiques y-t-il eu en 2017 ? Les années précédentes ?

Combien ont abouti ?

REPONSE N° 4

La direction n'a pas à communiquer de données chiffrées concernant les médiations mais indique qu'elle les accepte dans la plupart des cas et qu'elles permettent chaque année de résoudre à l'amiable un certain nombre de litiges.

QUESTION N° 5

- Les Délégués du Personnel demandent pourquoi, alors même qu'il est écrit dans les accords collectifs signés par la Direction : « La durée minimale d'une vacation est de 2 heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 5 heures » (Accords Collectifs 2.1.2.3, Pause C, durée et intervalles entre 2 vacations, page 82) ; des vacations uniques sont retenues pour des durées inférieures à 5 heures par Monkiosque ?

REPONSE N° 5

La Direction respecte les accords en vigueur dans l'entreprise, notamment sur les durées minimales de vacation. Si certains collaborateurs ont besoin de plus de précisions concernant leur situation individuelle. La Direction les invite à prendre contact avec leur responsable RH.

QUESTION N° 6

- Dans sa communication du 13 mars 2018, la direction fait part de deux critères de temps de collaboration pour qualifier un intermittent de « régulier » :

  soit l'équivalent d'un mi-temps en moyenne au cours des 5 dernières années

  soit l'équivalent de 60% d'un temps plein au cours de chacune des 3 dernières années

  A combien de jours ou d'heures par mois ou année correspondent ces deux critères ?

REPONSE N° 6

Concernant le critère d'un mi-temps en moyenne au cours des 5 dernières années, cela correspond à 500 jours travaillés au moins sur les 5 dernières années.

Concernant le critère de 60% d'un temps plein au cours de chacune des 3 dernières années, cela correspond à 120 jours travaillés par an sur chacune des 3 dernières années.

QUESTION N° 7

- L'émission « Envoyé Spécial » diffusait jeudi 8 mars 2018, un reportage sur un DRH mettant en exergue des méthodes de management peu respectueuses des salariés. Quelle risque y a-t-il que de telles méthodes voient le jour à FTV et particulière au Siège ?

  Comment la direction envisage t'elle la fin de collaboration des nombreux CDI et CDD qui vont quitter l'entreprise dans les prochains mois et dans les prochaines années ?

REPONSE N° 7

L'émission « Envoyé Spécial » mettait en exergue une situation d'un DRH qui manifestement ne représentait en rien le métier de Directeur des Ressources Humaines. La direction s'étonne donc d'une telle question.

Concernant la gestion des entrées et sorties des collaborateurs notamment concernant les non permanents, l'entreprise a communiqué le 19 février et le 13 mars 2018 sur la méthode de gestion de France Télévisions. Cette gestion s'inscrit dans l'accompagnement individualisé de la population des non-permanents.

QUESTION N° 8

- Depuis un certain temps la direction ne rembourse plus les tickets de transport mais uniquement le pass navigo mensuel ou annuel.

  Pourtant de nombreux collaborateurs parisiens ont fait le choix des tickets car moins onéreux que le pass navigo dont le prix a fortement augmenté depuis le passage à la zone unique.

  Pourquoi ces collaborateurs sont-ils désavantagés par rapport aux autres et pourquoi FTV ne revient elle pas à sa procédure antérieure qui faisait faire des économies à tous ?

REPONSE N° 8

Le remboursement des titres de transport se fait sur présentation des justificatifs des titres d'abonnement au transport (une fois par an pour les permanents et à chaque collaboration par les non permanents).

Conformément aux instructions de l'URSSAF, la participation de l'employeur aux frais de transport public est obligatoire. Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise- en-charge-obligatoire-des.html

QUESTION N° 9

- Comment sont remboursés les titres de transport des intermittents ?

REPONSE N°9

Lors de l'établissement de chaque contrats des intermittent, la GTA saisi l'abonnement mensuel ou hebdomadaire du « Pass Navigo » pour le remboursement de la part employeur. Le calcul est proratisé en fonction du nombre de jours du contrat.

QUESTION N° 10

- Les Délégués du Personnel demandent si la régularisation du 1/10ème de Congés Payés sera bien effective, au plus tard fin Juin, conformément aux engagements formulés en réunion DP du mois de Novembre 2017 ?

REPONSE N° 10

La Direction poursuit les calculs afin d'être au rendez-vous pour l'échéance annoncée.

QUESTION N° 11

- Les Délégués du Personnel demandent auprès de quel service les salariés en difficulté pour ouvrir leur compte « Digiposte » peuvent ils s'adresser afin de trouver les réponses et l'accompagnement nécessaires à cette démarche ?

REPONSE N° 11

Pour toute difficulté rencontrée :

1. Dans un premier temps, le salarié doit consulter la Foire Aux Questions de DIGIPOSTE via le lien : aide.digiposte.fr
2. Dans un deuxième temps, à défaut de réponse, il doit contacter la hotline Digiposte via le lien : https://secure.digiposte.fr/service_client
3. Dans un troisième temps, si malgré ces consignes le salarié continue à rencontrer des difficultés, il doit remonter son problème à son/sa interlocuteur-trice RH.

QUESTION N° 12

- Coffre-fort digital, en dehors des CDI, qui est concerné ?

REPONSE N° 12

Tous les salariés de France Télévisions permanents et non-permanents sont concernés par le coffre-fort numérique, à l'exception des salariés des COM pacifiques (Nouvelle Calédonie, Polynésie Française et Wallis- et-Futuna). Ce dispositif n'est en effet pas prévu pour le moment par les droits locaux.

QUESTION N° 13

- Ce service sera-t-il gratuit pour tous les bénéficiaires, même ceux n'ayant pas de mail France Télévisions ?

QUESTION N° 14

- Pouvez nous assurer que ce service sera accessible pour les itinérants en dehors du siège. Pour rappel les itinérants ne peuvent toujours pas se connecter à leurs Kiosques ?

REPONSE N° 13 &14

Ce service n'est pas limité aux seuls salariés bénéficiant d'une adresse mail professionnelle France Télévisions.

Il est possible d'activer son coffre-fort via une url générique (pour les salariés n'ayant pas reçu le mail d'activation ou n'ayant pas d'adresse mail France Télévisions) : adherer.digiposte.fr/francetv

Dans tous les cas, la réception des bulletins de paie numériques dans les coffres-forts est gratuite : le coût du stockage est en effet supporté par France Télévisions.

Par ailleurs, chaque salarié dispose d'une capacité de stockage de 5 Go sur son coffre-fort pour ses propres documents personnels (soit environ 45 000 documents). Ces 5 Go ne sont pas consommés par les bulletins de paie déposés par France Télévisions. Digiposte propose également une offre premium payante et facultative (3,99 € par mois) qui permet de souscrire à une capacité de stockage illimitée pour ses documents personnels.

QUESTION N° 15

- FTV nous propose de stocker d'autres documents, la capacité de 5 Go sera-t-elle suffisante à terme ? Quel sera le coût pour augmenter sa capacité et qui devra payer ?

REPONSE N° 15

Ce service est accessible pour tous en dehors du siège (y compris donc pour les itinérants). Il s'agit en effet d'une solution web qui est accessible depuis internet via un ordinateur, une tablette ou un smartphone (via l'application Digiposte+).

Ce service est disponible 24h/24 et 7j/7.

Par ailleurs, dans un souci de sécurité, monKiosque sera disponible en extranet dès lors qu'une solution de double authentification sera mise en place (les équipes informatiques engagent le chantier cette année).

QUESTION N° 16

- Lorsque nous voulons modifier l'adresse mail de connexion, (aujourd'hui FTV) si celle-ci est déjà connue par Digiposte, il nous la refuse. Pourquoi ? A qui s'adresser pour trouver une solution qui évite la multiplication des adresses et mots des passes. Ce problème se posera aussi aux collaborateurs lors d'un départ de FTV en raison de la fermeture de leurs adresses professionnelles ?

REPONSE N° 16

Au moment de l'activation du coffre-fort, pour les salariés disposant d'une adresse mail professionnelle celle-ci est renseignée par défaut dans le formulaire d'inscription au coffre-fort. Il est alors conseillé de la remplacer par son adresse mail personnelle avant de valider l'activation de son coffre. Si le salarié a créé son coffre avec son adresse mail professionnelle, il peut toujours la modifier en se rendant dans les options de son profil et en changeant son adresse de connexion.

QUESTION N° 17

- Les fiches de paye vont être dématérialisées.

  Qui imprimaient et envoyaient ces fiches de paye aux salariés ?

  Des personnels de FTV ? Des ESAT qui emploient des personnes handicapées ? Quelles sont les conséquences sur l'emploi de ces personnels ?

REPONSE N° 17

L'impression et la mise sous pli des bulletins de paie au format papier sont confiées à un prestataire extérieur qui est un ESAT.

Le contrat avec ce prestataire est maintenu pour les bulletins de paie papier des salariés ayant refusé la dématérialisation ainsi que pour les COM du pacifique.

QUESTION N° 18

- Sachant que les serveurs qui stockent des documents consomment beaucoup d'énergie, le coffre-fort numérique proposé par la direction pour la dématérialisation les fiches de paye a-t-il un impact sur l'environnement ?

REPONSE N° 18

Depuis janvier 2010, le « numérique responsable » fait partie de la démarche RSE du groupe La Poste, fournisseur du service coffre-fort Digiposte. La Poste est en effet consciente de l'impact de son activité informatique sur l'environnement.

Dans ce cadre, la charte de développement responsable de juillet 2015 de La Poste consacre entre autres :

- le développement d'offres responsables et efficaces Objectifs :
- Optimiser l'empreinte carbone des offres numériques,
- Assurer la neutralité carbone des activités,
- 100% des offres courriers, colis, express et numériques neutres en carbone
- 100% de l'électricité d'origine renouvelable
- la préservation des ressources et la lutte contre le réchauffement climatique

Objectifs :

- Réduire les émissions de CO2
- Développer le Green IT
- Développer les achats responsables
- Faire des déchets une ressource

A ce titre il est à noter que les bulletins de paie numériques engendrent la suppression des traitements papier, réduisent les coûts de transaction au premier titre desquels les frais de transport.

Concrètement le Green IT s'illustre sous diverses formes : des solutions techniques et de bonnes pratiques utilisateurs. Outre une politique achats axée sur l'acquisition de matériels moins gourmands en énergie et exempts de composants dangereux pour l'environnement La Poste s'est équipé d'un logiciel permettant de suivre l'impact carbone de son parc informatique. La Poste a aussi axé ses efforts sur l'éco conception de ses logiciels et sites internet, le but étant de gagner de l'espace de stockage, faire des économies sur la puissance des serveurs et réduire le cout de consommations d'énergie et émissions de CO2.

- Le soutien et le développement du business éthique Objectifs :
- Lutter contre la fracture numérique et favoriser l'accessibilité
- Protéger les données

- Élaborer, piloter et faire vivre la déontologie et l'éthique.

QUESTION N° 19

➢ Les consignes anti-tabac s'appliquent-elle aussi aux membres de la haute direction ?

REPONSE N° 19

Les consignes anti-tabac s'appliquent à l'ensemble des salariés de France Télévisions ainsi qu'aux invités extérieurs

QUESTION N° 20

➢ La DSQVT peut-elle présenter aux élus l'étude sur les conditions de transport en train ?

Quelles sont les décisions prises à la suite du rapport de l'ergonome présenté au CHSCT ?

Cette étude est-elle terminée ? Quelles sont les conclusions de cette étude ?

REPONSE N° 20

La restitution de l'étude sur les conditions de transports en train des JRI de la rédaction nationale s'est bien déroulée lors de la séance du 15 mars 2018. Le rapprot est annexé au compte rendu.

QUESTION N° 21

➢ Le service comptable déménage à EOS. Nombre de salariés de ce secteur redoute ce transfert géographique.

La direction est-elle à l'écoute de ces salariés ?

Quel est le suivi mis en place pour ce chantier ?

Quel avenir ont les salariés du service comptable ?

REPONSE N° 21

La DSQVT a accompagné le service comptabilité concerné par les mouvements immobiliers induits par ceux de la direction de l'information. En vue d'établir la grille d'analyse des conséquences humaine, des entretiens ont été menés avec l'encadrement.

Cette grille permet d'accompagner la réflexion des managers autour de la prévention des risques physiques et psychosociaux et des facteurs clefs de qualité de vie au travail. Cela a notamment permis d'identifier au sein de chaque équipe les craintes et peurs des salariés afin d'y apporter des réponses

en prévention primaire sur les changements à venir (les activités individuelles, les activités collectives, les relations interpersonnelles au sein de l'équipe et les relations d'interdépendance, l'organisation du travail, la planification, l'aménagement spatial des espaces de travail…).

La Direction de la Santé et de la qualité de vie au travail a de plus participé à plusieurs ateliers managers /référents organisés par IMG sur l'aménagement des futurs locaux de la comptabilité.

Un travail a plus spécifiquement été mené avec les managers de la comptabilité, en lien avec les acteurs RH sur l'identification et la prise en compte des facteurs de risques engendrés par le changement. Dans ce cadre, elle a conduit des réunions avec les managers, participé à des réunions avec les collaborateurs et à des visites des futurs locaux à EOS. Lors de ces réunions, la DSQVT a répondu aux interrogations des collaborateurs sur les aspects santé et qualité de vie au travail, ce qui a permis de lever un certain nombre d'inquiétudes sur le projet de déménagement.

Pour information, il est annexé, comme demandé par les Délégués du personnel, la présentation du service de navette pour le transport du personnel EOS.

QUESTION N° 22

- Le Directeur de la DSQVT lors d'un CE début 2014, c'était engagé sur la réalisation d'un AUDIT sur les conditions de transport des équipes de Reportages de FTV. Juillet 2017 désignation d'un ergonome spécialisé pour mener cette enquête, Septembre 2017 création d'un comité de pilotage et lancement de cette étude,

  Fin novembre premières restitutions sur les conditions de travail des JRI et lancement d'une nouvelle phase concernant les déplacements en train des JRI départ mag Ftv retour mag ftv.

  Pourquoi le comité de pilotage n'a jamais été informé que cette enquête était terminée et présentée en CHSCT le 19 février 2018 ?

  Pourquoi le comité de pilotage n'a jamais pu étudier le relevé de conclusions concernant la dernière phase ?

  Pourquoi la restitution de cette enquête en CHSCT n'a pas été faite par l'ergonome qui a réalisé la totalité de cette étude ?

REPONSE N° 22

Ces questions ont été abordées lors de la restitution de l'étude sur les conditions de transports en train des JRI de la rédaction nationale.

QUESTION N° 23

- Les prestataires de France Télévisions doivent payer un supplément sur leur repas à la cantine. Serait-il envisageable de leur permettre de payer avec des

tickets restaurants ? L'accès à la cantine leur est-il permis lorsqu'ils apportent leur propre nourriture ?

REPONSE N° 23

Le restaurant d'entreprise France Télévisions n'est pas habilité à percevoir les tickets restaurants des sociétés prestataires car celui-ci est subventionné.

Concernant l'accès à la salle de restauration pour les prestataires qui viendraient avec leur propre nourriture, il est demandé aux sociétés concernées de se rapprocher du bureau du CE, gestionnaire du RIE.