



Les CHRONIQUES du C.E du pôle Nord Ouest Février 2015

***Que s'est-il dit en CE la semaine dernière ?
Le point de vue de vos élus SUD.***

Manœuvres d'intimidation

D'entrée de jeu. Climat plombé : un salarié de l'Antenne d'Orléans s'est vu menacé de procédure disciplinaire, susceptible de licenciement, pour **suspicion de travail via son auto-entreprise**. Comme par hasard, ce salarié a participé à un mouvement de grève quelques jours auparavant, lequel mouvement encore aujourd'hui s'oppose à la fabrication *low cost* (dans l'esprit « travailler plus pour gagner moins ») de l'émission du matin en région Centre.

Réaction solidaire conséquente : quatre jours durant, les salariés d'Orléans se sont mis en grève pour soutenir leur collègue transformé en « victime expiatoire », et les élus ont rédigé une déclaration liminaire dénonçant ces nauséuses pratiques d'intimidation de la Direction.

Le salarié en question a finalement écopé d'un blâme. Mais pour quoi, au final ? Pour rien. Purement et simplement : pour rien. Ce qui nous amène à considérer cette procédure disciplinaire comme disproportionnée, voire relevant de la pure chasse aux sorcières. D'autant plus que très discret quant à ce soi-disant travail extérieur, le salarié blâmé a fait l'objet de la plus sinistre délation, le tout orchestré sur un fond de méconnaissance, sinon de mépris, des règles du travail hors entreprise !!

A vomir. Il est certain que notre sociologue Mr Vacquin aurait des choses à dire d'un tel management... Mais nous n'en saurions évidemment rien, parce qu'aussitôt ces dires seraient censurés par ce même management.

Un Budget 2015 en berne

Côté budget, la Direction se montre bien zélée pour obéir aux restrictions budgétaires qu'on lui demande. Il faudra cette année encore supprimer 15 ETP (Equivalent Temps Plein) sur le Pôle, et pour ce faire, la Direction utilise 3 leviers :

- **Le PDV**, plan de départ volontaire qui permet de diminuer le nombre d'ETP, mais ce ne sera pas suffisant. La Direction répond qu'elle atteindra cet objectif « en maîtrisant au mieux la planification » (en gros, la planification de vos congés)
- **Le recours à minima** (idéalement le non recours) **aux CDD**. Il n'y aura pas de remplacement sur les postes vacants, ou de manière fantomatique.

Enfin :

- « **La régulation de l'activité** ». Notons à cet égard une terminologie nouvelle dans la machine rhétorique des contrats d'objectifs asservis à la part variable, laquelle terminologie vient s'ajouter à la notion de « basse activité » : **l'activité modulée** ou comment adapter le contenu éditorial aux contraintes budgétaires.

Du coup, qu'est-ce que l'on peut fabriquer dans un contexte budgétaire aussi serré ? Et bien... pas grand-chose, et même moins encore puisqu'il est fortement question de **remettre en cause l'activité des locales**.

Les tableaux fournis aux élus sont truffés de notions de "basse activité", de « fabrications mutualisées » pour les week-ends et de « pas de fabrication du tout » (suppression d'émissions) pendant les vacances scolaires. J.M. Le Guennec avoue qu'«on est même arrivé à la limite de la régulation».

Un exemple croustillant, sur le mode « pas de bras, pas de chocolat » : à Tours un certain jour de grève de Février, l'assistante de locale se trouvant en congé, il n'a pas été jugé utile de la remplacer (ben oui... puisque jour de grève), son travail n'a donc pas été fait : conducteur, synthés, etc... du coup, en ce jour qui ne comptait pas de grévistes, la locale n'a pu être diffusée. CQFD.

Accord Collectif : ça coince toujours

Sur les questions relatives *aux modalités d'application des dispositions relatives au temps de travail*, suite à l'Accord collectif, la Direction botte en touche !

Des *commissions de suivi* se sont tenues ces derniers mois, réunissant organisations syndicales et Direction afin de régler les principaux problèmes posés par le nouvel Accord collectif, comme par exemple les « absences pénalisantes ». Attention : Nathalie Dené précise que dans ces commissions de suivi « on ne renégocie pas, on interprète l'accord ».

Questions :

- Quid des **heures supplémentaires non payées pour une semaine où il y a un jour de congé**, enfant malade, etc. ? Pas de réponse de la Direction.
- Quid du **jour férié travaillé** qui devient par un coup de baguette magique une récup employeur ? Pas de réponse de la Direction.
- Quid des **congés flottants en 2015** ? Ils feront l'objet d'une note RH au 1^{er} trimestre. Ça nous fait une belle jambe...
- Quid des **congés de fractionnement des journalistes** ? Les réponses diffèrent entre les commissions de suivi et leur application dans les antennes.

Nouveauté concernant le **contrat de génération** : les personnes au forfait jour ne pouvaient pas passer à 4 jours au-delà de 57 ans. Depuis début janvier, ils peuvent renoncer à ce forfait pour profiter du contrat de génération. Mais les salariés n'ont pas été informés ! Attention donc, la date limite est le 31 mars !

...Bref, rien n'est clair, les élus pataugent dans le sibyllin, tout comme nos unités de planification et notre régulateur d'activité, lesquels, en l'absence de documents de synthèses ou de notes spécifiques, n'y comprennent que couic. Espérons que la rétroactivité s'appliquera, une fois le brouillard éclairci...

Rouen : une ligne de train sous la station ?

Une petite péripétie s'invite dans le calendrier de la construction du futur site de Rouen, et pas des moindres : le projet de tracé de LGV pourrait passer à la verticale souterraine du site ! Des vibrations seraient donc engendrées pendant la construction puis lors de l'exploitation, ce qui contrarie donc l'implantation de France 3 à cet endroit précis. La Direction a pris rendez-vous avec RFF, le port autonome de Rouen et la ville de Rouen. RFF va faire des études d'impact à ce sujet et la Mairie envisage un plan B à quelques centaines de mètres du site initial. Ce "Plan B" permettrait de rester dans la même boucle de Seine avec une bonne visibilité du public. Le RDV avec le maire de Rouen aura lieu le 10 mars, l'étude d'impact de RFF débutera début avril. Retard estimé : 3 mois...

Une (vraie) télévision régionale en Bretagne ?

Nota Bene pour les Bretons : dans le cadre de l'acte III de la Décentralisation, la Région envisageait de demander une compétence culturelle dans le domaine audiovisuel. Vos élus ont posé une question sur l'avancée des discussions entre le Conseil Régional et France 3 Bretagne. Celles-ci avaient débuté en 2012 et l'intersyndicale CGT-SUD-CFDT de France 3 avait été auditionnée, tout comme la Direction. Depuis, nous n'avions plus aucune nouvelle. La Direction a-t-elle continué cette démarche ? JM Le Guennec répond de manière laconique et évasive que la Région annoncera quelque chose au printemps. Une réponse bien vide au regard de ce qui se trame en réalité : nous venons d'apprendre qu'un protocole d'accord sur l'audiovisuel breton, dans lequel prendrait part France Télévisions, sera soumis au vote des conseillers régionaux à la session d'avril. Les élus interpellent la Direction à ce sujet au CE du mois de mars.

Conclusion :

Un flou artistique intentionnel ciblé dans le rapport Vacquin, qui ne fait que créer des risques psycho-sociaux.

Prochain CE : le 20 mars 2015-02-27

N'hésitez pas à solliciter vos élus SUD au CE :

*Anna Quéré à Rennes, Bertrand Le Gall à Brest,
Lionel Bouhnik à Vanves et Marie-Céline Varin à Rouen.*



Déclaration liminaire des élus CE ordinaire de février 2015

Mardi dernier, un technicien vidéo d'Orléans était convoqué par la DRH du Pôle à un entretien préalable à un « licenciement pour faute grave ».

Sans plus de précisions, le salarié a vécu pendant 3 semaines dans l'angoisse et dans l'incertitude ; pour apprendre au final qu'on lui reproche aujourd'hui la création il y a 3 ans d'une auto-entreprise qui n'a jamais eu d'activité et qu'il a fermée à la fin de l'année 2014.

Cette procédure appelle plusieurs questions : pourquoi une telle disproportion entre la faiblesse du dossier et la gravité de la sanction envisagée ? Le but était-il de faire un exemple ? La direction n'a obtenu que la mobilisation du collectif de travail d'Orléans contre ce qui est ressenti comme une injustice.

Pourquoi cette soudaine procédure de sanction, fin janvier 2015, alors que cette société dormante existait depuis plusieurs années et qu'elle est désormais fermée ?

La direction n'en avait-elle pas connaissance ? Et si non, par la diligence de quel individu bien intentionné en a-t-elle été informée ? En d'autres termes, à qui profite le crime ?

Etonnant hasard du calendrier, cette menace de sanction surgit quelques semaines après un mouvement de grève dans lequel ledit technicien vidéo a été très impliqué, dans un contexte plus global de mobilisation des techniciens vidéo dans les différentes régions de France 3. On est tentés de faire le lien. Faut-il y lire une tentative d'intimidation de la part d'une RH plus empressée à sanctionner qu'à prévenir et à aider les salariés ?

Apparemment le responsable hiérarchique du salarié n'était pas dans la confiance... Qui donc a été à la manœuvre ?

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest s'étonnent d'un tel zèle. La règle est-elle la même pour tous les salariés ? Sur d'autres antennes dans un passé récent, des faits autrement plus reprochables n'ont pas, à notre connaissance, valu à leurs auteurs de lettre recommandée. Faut-il en déduire qu'il y a deux poids, deux mesures ?

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest ont été choqués par cette procédure disciplinaire, aussi soudaine que disproportionnée. Ils manifestent leur soutien à ce technicien vidéo dont les qualités professionnelles et humaines sont unanimement reconnues.

Ils alertent une fois de plus sur les agissements d'une filière RH qui dévoie ses missions et tend à prendre le pas sur les managers.

Alors que le rapport Vacquin pointe des services RH « qui ne jouent pas leur rôle de support des salariés », alors qu'il décrit des collectifs de travail fragilisés, ce mode de management est un très mauvais signe. Il est urgent de changer de politique !

CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.