

Compte-rendu de la réunion des Représentants de Proximité

Du 14 janvier 2019

Présents :

Pour la direction : Isabelle Staes directrice régionale, Maryline Camacho responsable des ressources humaines, Karine Bellifa déléguée au numérique.

Pour les représentants de proximité : Eliane Dos Santos, Philippe Perrot, Sébastien Lebailly, Rémy Dupont et Marc Civallero

L'ouverture de la séance s'est déroulée sous les meilleurs auspices... ou presque. La Direction se voulant très rassurante... Mais après tout pourquoi devrait-elle l'être ?

La directrice régionale s'est exprimée longuement... voici quelques passages.

« Il y a de nombreux projets et défis qui nous attendent pour cette année 2019 »

« C'est une année qui peut préoccuper les collaborateurs ; je sens des interrogations et des préoccupations au sujet de ce plan de départ notamment avec la crainte de licenciements... Des départs OUI, des licenciements euhh (rire rassurant) c'est pas du tout ce qui est porté par la Présidence et l'entreprise »

« L'entreprise va se transformer, donc cela va créer de l'appréhension mais on est là pour aider les gens ... Il faut s'adapter à ces nouvelles technologies et tout ce processus de changement peut inquiéter les collaborateurs mais il y a de grands changements qui attendent notre entreprise et cette transformation se fera avec notre accompagnement. »

« En région on est au cœur du service public, et de ce que l'on peut attendre du service public et de la proximité. On est là pour prendre le pouls du territoire. Moi je vois la région comme le pilier de cette refonte de l'audiovisuel »

Bon, nous voilà rassurés...pas vous ?

Point 1 : les responsabilités sur le net

Lors de cette réunion nous avons souhaité mettre à l'ordre du jour plusieurs points concernant le travail sur le net.

Nous nous sommes fait préciser la répartition des rôles et des responsabilités entre le Délégué au numérique, le chef info web et l'éditeur web

La déléguée au numérique : elle est en charge de la stratégie globale du net pour la région. Elle gère les opérations exceptionnelles, elle propose des « produits innovants », elle assure le lien avec Paris, elle coordonne le travail avec le linéaire, assure une veille numérique.

Le chef info-web : il gère l'info sur le net au quotidien sous l'autorité du rédacteur en chef. Il manage les équipes du web. Il produit des contenus.

L'éditeur-web : il est sous la responsabilité du délégué au numérique, il anime le site de Provence-Alpes, il effectue de la mise en forme, il participe aux opérations exceptionnelles (programme et infos). Il monte des modules pour Facebook sous la responsabilité éditoriale du Chef info Web, les textes du module sont écrits par le chef info web. Il n'y a aucune publication qui ne soit validée par un journaliste d'après la direction, une direction qui conclue en ces termes « *les process s'accélèrent mais tout est sous contrôle* »

Point 2 : Les modules hybrides :

Un module hybride, c'est quoi ? C'est le reformatage d'un sujet qui passe généralement d'environ 2 minutes à une minute. Les commentaires sont remplacés par des phrases qui apparaissent en synthèse. « Ce produit » est destiné à être diffusé sur Facebook.

Il existe trois cheminements de fabrication des modules hybrides : il peut être monté par l'éditeur web, par un monteur qui détient la compétence complémentaire pour effectuer ce travail (grassement payé 22 euros par module) : ces deux types de montage doivent être validés par le chef info web avant diffusion. Enfin dernière possibilité un sujet de la veille monté par le chef info web ou un rédacteur en collaboration avec un monteur.

Dernière précision le module « retour sur info » monté par Jacques Bertolotti (journaliste) en collaboration avec un monteur a été abandonné car selon la direction « *il ne fonctionnait pas sur Facebook* »

Pour nous ce redécoupage pose le problème de la responsabilité juridique : une équipe de journaliste qui effectue un reportage signe le sujet. En cas de problème ce sont les journalistes aux côtés de Delphine Ernotte qui sont susceptibles d'être attaqués en justice. Dans le cadre d'un sujet redécoupé par du personnel non journaliste, qui est juridiquement responsable ? À cette question la responsable des ressources humaines botte en touche et répond « *je ne connais pas de situation où le journaliste s'est retrouvé en justice, en général c'est la direction qui s'est substituée* »... dont acte !!!

Notre proposition : la fabrication d'une version courte pour le web pourrait être effectuée par le rédacteur à la suite du montage du sujet pour le JT

Point 3 : France télévision et Facebook :

En tant que salarié de France télévision nous estimons que nous sommes en droit de nous interroger sur cette « collaboration »

Facebook est une société capitaliste qui propose un modèle économique hégémonique, qui organise le pillage des données, qui diffuse largement des « fake news » et des contenus haineux.

De plus on peut légitimement se questionner sur l'obligation faite aux salariés de France télévision de travailler pour Facebook qui n'est pas l'employeur des salariés de France 3 et avec lequel FTV n'a toujours pas d'accord de droits d'auteur.

Rajoutons pour terminer que dernièrement « *un groupe de petits annonceurs réunis pour porter plainte contre Facebook a assuré que la surestimation de l'audience des vidéos était de 150 à 900% et qu'elle était connue par l'entreprise depuis 2015* » (article paru dans les pages économiques du Monde le 5 janvier 2019).

A tout cela voilà ce que nous répond la direction :

« Facebook ...c'est incontournable, on s'inscrit dans les nouveaux usages, c'est un canal d'exposition pour nos contenus, sur les réseaux nous devons être un référent pour combattre les fake news »

A chacun de se faire une opinion ...

Point 4 : MOJO

Abréviation de Mobile Journalist(e). En bon français, donc : JOurnaliste MObile.

C'est ainsi qu'on appelle ceux qui tournent, sur la base du volontariat (pour le moment ?), avec un iPhone et le « kit » qui va avec (micro, minette, stabilisateur). Il y en a deux à la rédaction de Marseille. Ils sont principalement utilisés actuellement : par les éditeurs Web, pour les « Facebook Live ». Plus rarement par les équipes de reportage.

Mais sachez-le : ce matériel est à disposition « *de tout le monde* » pour partir en tournage. Autant dire que cette pratique est largement encouragée par la déléguée au numérique, soucieuse (légitimement) d'alimenter notre site internet. Mais pas seulement, et c'est bien le problème, puisque, comme son nom l'indique, les « Facebook live » sont « diffusés » uniquement sur le site du réseau social américain. C'est donc tout bonus pour Mark Zuckerberg. Et pour lui seul puisqu'il n'y a pas forcément de déclinaison sur l'antenne linéaire. Cela permet d'être « présent » sur Facebook, puisque c'est « incontournable », paraît-il.

Car tout cela se fait à moyens constants (on imagine). Pour le site internet, les moyens manquent (un seul rédacteur web le week-end, rarement remplacé s'il est malade, etc.).

Mais c'est vrai aussi pour les équipes de reportages, trop peu nombreuses. Le marbre est quasi inexistant. Il faut de plus en plus souvent aller chercher des sujets dans les autres régions pour ne pas avoir recours aux bandes annonces ou autres artifices pour remplir les conducteurs du JT.

Et ce n'est qu'un début puisque l'idée est de planifier chaque jour une équipe spécifique qui tournerait en MOJO, toujours pour une diffusion uniquement sur le web. Du potentiel en moins pour le JT, donc, car tout cela se fera à moyen constant. Avec, pourquoi pas, le montage effectué, lui aussi, sur l'iPhone, sur le lieu du tournage. Eh oui : cela est aussi envisagé / prévu par la direction !

Ce sont en priorité les JRI (toujours sur la base du volontariat (pour le moment ?)), qui seront prochainement formés au MOJO. Décidément, la transformation de l'entreprise est déjà en marche. Mais est-ce au service de nos JT et de notre antenne premium ? Ce ne semble plus être la priorité de notre direction.

Point 5 : Envois Aviwest

Les images envoyées par Aviwest, c'est à dire des rushs de tournage, sont de plus en plus souvent récupérées hors de la région (par le national, par France 2, etc.) et de plus en plus souvent à l'insu même des équipes qui produisent ces images.

Pour la direction, « *ça se fait depuis longtemps* ». Depuis toujours, les rédactions nationales font le tour des régions et « font leur tambouille » avec. Et c'est bien ce qui pose problème car les équipes sur le terrain peuvent voir leur travail utilisé à une tout autre fins et avec un propos différent que ce pour quoi ils sont partis tourner. Souci également avec l'utilisation et la diffusion d'images de personnes mineures ou qui ne souhaitaient pas être filmées (tout en apparaissant dans les rushes).

Les journalistes insistent donc pour être prévenus en cas de récupération de rushes hors de la région, ceci afin qu'ils puissent transmettre leurs restrictions, précautions dans l'utilisation de leurs images. A charge pour le chef d'édition (ou le cadre de la rédaction) de répercuter ces réserves aux utilisateurs du national. Mais dans l'urgence (en cas d'envoi à la dernière minute avant le JT) ce n'est pas toujours possible et une plus grande vigilance est souhaitée.

La direction en profite pour nous informer qu'il y aura « sans doute » une réflexion sur une réorganisation et une rationalisation des tournages pour éviter la présence de plusieurs équipes de France Télévisions sur un même sujet/événement. Autant dire que cette pratique de récupération des rushes (et non plus des sujets PAD) risque d'être de plus en plus fréquente. Elle prend l'exemple de la couverture des effondrements d'immeubles de la rue d'Aubagne où le national a récupéré toutes nos images. Images utilisées pour la réalisation d'un 52 minutes avec des interviews réalisées en complément. Dont celle de Jean-Claude Gaudin qui avait refusé l'invitation de notre rédaction régionale.

Les élus s'étonnent que l'échange d'image n'ait pas été réciproque et que cette interview du maire de Marseille n'ait pas été mise à disposition de notre région.

Ce à quoi la direction répond que, bien au contraire, le travail du national a été récupéré mais pour monter une « Enquête de régions » de 26 minutes qui a réalisé « *un carton d'audience* ». « *On a des forces* », « *on travaille dans une complémentarité* » même si la direction entend que les collaborateurs ne se soient pas sentis valorisés dans l'utilisation de leurs images.

Et ce n'est qu'un début. A l'exemple de l'opération « finale de coupe d'Europe de l'OM » où la région pilotait l'ensemble du dispositif et qui a été diffusé en intégralité sur le national (France Info: en l'occurrence). « *On va faire plus encore* » nous dit-on. Avec un meilleur respect du travail des équipes en régions ? On demande à voir.

Point 6 : Rappel sur le fonctionnement de la « prime d'équipement » pour le personnel de terrain.

Il n'y a pas de prime sous forme financière.

L'entreprise fournit un blouson ou une parka tous les 3 ans. Pour en bénéficier, chaque salarié de terrain peut en faire la demande auprès de son chargé de production.

Au terme des 3 ans, le renouvellement est automatique.

Point 7 : Rappel sur le fonctionnement de la prise en charge « employeur » des abonnements aux transports en commun

L'employeur peut rembourser 50% des abonnements aux transports en commun : sont concernés les cartes hebdomadaires / mensuelles / annuelles.

Ne sont pas concernés les tickets uniques, les cartes 10 voyages ou plus.

Ces remboursements concernent les trajets domicile – travail et n’impactent pas le paiement d’Indemnités Kilométriques qui, elles concernent les déplacements travail-travail.

Concernant les déplacements en vélo, il n’est pas prévu de versement d’Indemnités Kilométriques.

Une expérimentation est en cours à Paris avec une prise en charge de 50% de l’abonnement Vélib’ et diverses mesures telle que :

“ Concevoir et mettre en place un « écosystème » susceptible de favoriser l’usage du vélo par les collaborateurs. Selon plusieurs formes : aide à l’équipement et l’acquisition d’accessoires grâce à des tarifs préférentiels, améliorer l’accessibilité aux différentes infrastructures internes (type douches, vestiaires, parkings) déployer une dynamique collective sous forme d’animation, événements...”

Point 8 : Rappel des règles des indemnités kilométriques en convenance personnelle ou nécessité de service.

Concernant le paiement des Indemnités Kilométriques, le document qui fait référence se trouve dans MonKiosque et s’intitule « Dispositions relatives aux transports ».

Extrait :

« 1.2 Véhicule personnel

L’utilisation d’un véhicule personnel est autorisée dans les cas suivants :

- Aucun véhicule de service disponible,
- Absence de transport en commun,
- Gain de temps notable,
- Transport d’autres personnes ou matériels lourds ou encombrants. Des autorisations permanentes d’utilisation de véhicules personnels peuvent être données par l’employeur aux collaborateurs exerçant certaines activités. »

Dans ces 4 cas précis, le remboursement s’effectue au tarif « Nécessité de service » (barème URSSAF indexé sur la puissance fiscale du véhicule) et non en « Convenance personnel » (montant forfaitaire validé par l’entreprise 0,16 centimes du kilomètre).

A noter également que dans l’accord collectif d’entreprise, lisible également sur MonKiosque, concernant les temps de travail et de déplacement il est écrit

Extrait page 82-83 :

« Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l’entreprise et un autre lieu d’exécution du travail. Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ;
- le temps de déplacement des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement (chauffeur de direction).

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif. »

La Direction rappelle ainsi que le stipule les dispositions relatives aux transports, que le collaborateur doit vérifier auprès de son assurance personnelle être couvert pour ce genre de trajet travail – travail.

Enfin, concernant le tournage à Vendargues, la Direction régionale conseille de se rapprocher des chargés de production du site.

Point 9 : Politique de la chaîne en cas d'agression de salariés sur le terrain :

A ce sujet la direction explique qu'elle réagira au cas par cas. En cas d'agression physique la direction soutiendra ses salariés et portera plainte.

Dernièrement un journaliste a été physiquement agressé sur le tournage d'un procès, la direction a porté plainte et va prendre en charge les frais d'avocats du salarié.

De plus une attention particulière est portée sur la multiplication des agressions verbales dans le cadre de la couverture des manifestations des gilets jaunes. Une situation inédite par son ampleur.

Pour notre part nous avons expliqué que les équipes de terrain sont en général habituées à gérer des situations de tension, des tensions qui viennent le plus souvent de quelques individus. Mais dans le cadre du mouvement des gilets jaunes les équipes sont confrontées à des groupes de plusieurs dizaines de personnes très remontés contre les médias avec lesquels nous avons de plus en plus de mal à dialoguer, nous ne sommes donc pas à l'abri d'une agression physique qui pourrait très mal tourner.

Point 10 : plannings

Nous en convenons et sommes tous d'accord, l'élaboration des plannings est un travail complexe mais les élus RP avaient à cœur de relever des dysfonctionnements relatifs aux erreurs et modifications de plannings qui impactent l'organisation personnelle des salariés.

Même si la Direction admet quelques « ratés » ces derniers temps au sujet des plannings (exemple : pour le 31 décembre, une équipe a appris qu'elle travaillait de nuit le vendredi 28 décembre), notamment au sein de la rédaction, elle considère que le maximum d'effort a été fait pour leur bon déroulement.

Néanmoins, et dans un but d'organisation, les élus RP ont souhaité envisager une anticipation des plannings, ce qui permettrait à tous de devancer les contingences quotidiennes et ne pas découvrir le

vendredi à 17h, heure de réception des plannings, une plage de travail fraîchement apparue pour le lundi à 8h.

Evidemment, le Direction, invoquant la problématique des tâches, décide impossible toute forme officielle d'anticipation au-delà de ce qui est déjà proposé. Néanmoins, mais cela n'a aucune portée sur l'anticipation, une ligne de conduite commence à voir le jour dicit la direction : l'équité.

En revanche aucune explication n'est donnée aux fréquentes incohérences de certains plannings entre ce qui est prévu sur le planning du collaborateur et ce qui est affiché le vendredi. La Direction en prend note. Wait and see.

Concernant la locale de Toulon, cristallisant quelques rancœurs vis-à-vis de remplacements épisodiques de personnel et notamment de JRI, la Direction est ferme quant à sa position : « *Le personnel en poste dans un service reste en poste dans son service ; il n'y a pas de traitement de faveur.* »

Toutefois, elle rajoute : « *dans le contexte économique actuel il faut rationaliser les effectifs. S'il manque un chef d'édition au BRI, la Direction se donne la possibilité de ne pas prendre un cdd mais de faire appel à un chef d'édition dans notre vivier ; donc lorsqu'une journaliste en poste à Toulon vient au BRI, en tant que chef d'édition, elle libère 1 place de JRI à Toulon. L'effectif des JRI au BRI étant important, il est décidé d'envoyer un JRI statutaire à Toulon... »*

«... *A partir du moment où cette journaliste de Toulon vient au BRI c'est pour assurer la tâche d'un personnel qui nous manque ; nous avons trop de JRI, il y aura donc peu de chances qu'elle vienne pour autre chose que pour l'édition.* »

« *...les venues de cette journaliste ne sont pas faites pour faire plaisir à qui que ce soit mais ce sont des nécessités du Bri* » et la Direction rappelle que ce genre de situation est à la marge.

A suivre...

EN BREF...

Nous avons posé une question sur la climatisation défectueuse du service de la documentation, La direction nous a expliqué qu'elle ne souhaitait pas régler ce type de problème dans cette instance. Elle demande que cela soit réglé en amont avec le responsable des bâtiments et des travaux.

.....

A propos de l'organisation des activités sociales et culturelles à Vendargues, sachez que les négociations sont toujours en cours. La question se pose de savoir s'il ne faudrait pas rattacher Vendargues à Montpellier.

.....

A propos des moyens matériels (bureau, téléphone, ordinateur) mis à disposition pour le fonctionnement de l'instance des RP, La direction est d'accord sur un éventuel bureau RP dans les locaux du CE. Elle fournira aux élus un téléphone et un ordinateur. Une clé du bureau du CE sera à la disposition des élus, elle sera déposée au gardien. Chaque élu devra systématiquement donner son nom au gardien pour pouvoir récupérer cette clé.

.....

Enfin, dans un souci de transparence ou en cas de litige, nous avons demandé à la direction l'autorisation d'enregistrer les échanges de la réunion comme cela s'est pratiqué pendant des années en CHSCT ...réponse ...NON !!!

Prochaine réunion le lundi 11 février, n'hésitez pas à nous faire remonter vos questions