

Compte-rendu de la réunion des Représentants de Proximité

Du 11 février 2019

Présents :

Pour la direction : Maryline Camacho Responsable des Ressources Humaines et Didier Delbos adjoint au chef de centre, Stéphanie Manucci-Serre interlocutrice Ressources Humaines.

Pour les représentants de proximité : Eliane Dos-Santos, Valérie Smadja, Philippe Perrot, Rémy Dupont et Marc Civallero.

Préambule :

Pour cette réunion nous avons proposé une vingtaine de points. La directrice Isabelle Staes et la déléguée au numérique Karine Bellifa étant en vacances les points concernant internet, la locale de Marseille, le bureau d'Arles et le traitement des gilets jaunes ont été reportés, ils seront traités lors de la réunion du mois de mars.

Mais la direction a tout de même estimé qu'il y avait trop de points à l'ordre du jour. Nous avons accepté d'en réduire le nombre en retirant des points qui n'étaient pas urgent (sur la politique des programmes par exemple) à condition que la direction fasse désormais débiter la réunion à 10h et non plus à 14h et donc que l'ensemble de la journée soit consacré au dialogue social. (Une journée par mois pour plus de 500 salariés ne nous semble pas être du luxe).

La balle est donc dans le camp de la direction.

Point 1 : Délocalisation de CONCUR

Le 31 janvier 2019 nous avons toutes et tous reçus un communiqué qui disait :

« Les enveloppes contenant vos justificatifs de frais de missions, jusque-là transmises au service comptabilité à Marseille, seront désormais à envoyer à l'adresse suivante :

France 3 Corse
Service Comptabilité
8 rue André Touranjon 20700 Ajaccio

Les collaborateurs de La Fabrique continuent, quant à eux, d'envoyer leurs justificatifs à Clark Ibghi. »

Nous avons souhaité comprendre ce qui justifiait la délocalisation de ce service

« *Nous devons faire des économies en mettant en place des centres de gestion partagés* » nous a expliqué Maryline Camacho qui a rajouté « *nous avons redistribué le travail en fonction de l'âge et des effectifs de ce service* » ...traduction...A Marseille il n'y a plus qu'une seule personne qui s'occupe de la gestion des missions et elle est en fin de carrière, en Corse elles sont deux et plutôt jeunes.

Ce que nous regrettons c'est de ne plus avoir d'interlocuteur direct, en cas de problème le dossier devra se régler par téléphone. Mais la direction l'affirme « *nous garantissons les mêmes délais, il n'y a pas de raisons que ça ne marche pas* »...à suivre.

A Propos de CONCUR et des frais de missions deux dernières informations :

- les référentes ont reçu une prime, une seule fois (le montant ne nous a pas été communiqué).
- A partir de juillet 2019 la possibilité de déclarer ces frais de missions au forfait va disparaître.

Point 2 : les permanences de l'assistante sociale menacées ?

Actuellement les permanences de l'assistante sociale sont assurées par l'association inter-employeur « Synergie ». Fin mars le contrat qui lie cette association à France Télévisions s'arrête, c'est pourquoi FTV a lancé au niveau national un nouvel appel d'offre afin de le renouveler.

Le risque pour notre antenne c'est de voir disparaître les permanences in situ à l'occasion de ce renouvellement.

A l'heure où la direction lance un vaste chantier de restructuration de l'entreprise (diminution des effectifs, polyvalences, plan de départs) cette perspective ne nous semble pas souhaitable, un souhait partagé par la RRH qui nous a déclaré « *l'ensemble des RRH du réseau souhaite des permanences in situ avec quelqu'un d'identifié, nous avons fait remonter cette demande au siège* ».

Réponse début avril

Point 3 : présentateur wanted

Un poste de présentateur est actuellement en consultation au Bureau Régional d'Information de Marseille.

23 candidats ont été reçus

5 candidats sont en lice. Tous sont immatriculés France TV (CDD et CDI)

Le choix est difficile dicit la direction.

Les entretiens sont aujourd'hui terminés.

Réponse lors du comité de carrière du 13 mars.

Point 4 : CDD réguliers...du retard à l'allumage

Non ! Chers CDD, vous n'êtes pas que des numéros ou des salariés comptant pour quantité négligeable, pour la DRH. La preuve : c'est individuellement que votre situation a été étudiée très soigneusement ces dernières semaines, nous a-t-on réaffirmé lors de cette réunion.

Pour autant, vous n'avez toujours pas reçu votre lettre vous confirmant que vous êtes bien un CDD « régulier » ? Pas d'inquiétude, là encore ! La direction a pensé à tout et à vous, mais sans vous le dire ! L'important est que les outils de gestion, comme « Papyrhus » aient été mis à jour. Et si vous êtes bien dans les critères définis par la RH, aucun quota ne vous sera appliqué ! Puisque l'ordinateur le sait, tout se passera bien, vous verrez !

C'est au siège de France TV que la cellule « pilotage social » - qui apparemment pilote à vue et à l'abri des regards trop indiscrets sur les décomptes de jours travaillés - a la charge de dénombrer ceux qui respectent les critères et les autres. Une deuxième « vague » d'envoi de ces fameuses lettres a bien eu lieu en janvier pour tenir compte du dernier critère applicable (c'est à dire avoir totalisé plus de 1000 jours travaillés au 1^{er} septembre 2018). Ce qui expliquerait que tous.les les intéressé.e.s ne l'ai pas encore reçue.

De ce fait, les RH régions (et donc le service de Maryline Camacho en Provence-Alpes) « ne sont pas autorisées » à envoyer ce précieux courrier, pas plus qu'à renseigner les collaborateurs du réseau directement. Dans le doute ou en cas de réclamation, elles ne servent que de « boîte aux lettres » (c'est le cas de le dire), pour faire « remonter » vos demandes de réexamen de votre situation par les pilotes sociaux parisiens. Ce sont donc eux et eux seuls qui détiennent la vérité et eux seuls qui sont autorisés à vous communiquer leur verdict.

Pour les collaborateurs de « la Fabrique » (ex Filière) : les réclamations doivent être adressées directement à Arnaud Ségur, RRH au siège.

Pour le coup, on en vient à s'inquiéter pour les RH en régions dont on se demande quelle(s) responsabilité(s) il va leur rester ? A s'intéresser, peut-être, à la situation humaine, morale (et pas seulement comptable), des collaborateurs qui ne rentrent pas dans les critères ?

RAPPEL : les conditions déterminées par la direction pour être considéré comme « collaborateur régulier » sont :

-Pour les intermittents, cachetiers et pigistes : avoir 500 jours travaillés entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2017 ou 120 jours par an sur les années 2015, 2016 et 2017. Ou totaliser 1000 jours au 1er septembre 2018.

Il suffit de répondre à un seul de ces critères pour faire partie des « heureux » réguliers.

Point 5 : Mixage : ça se bouscule !

Jusqu'à maintenant, le planning mixage actu était établi comme suit :

10h-10H30 : créneau libre

10H30-12H30 : mixage JT

14h30-15h30 : créneau libre (SAUF mardi et jeudi, réservés aux programmes)

15h30-16-30 : créneau libre

16h30- 19h30 : priorité au JT

(Les semaines de bobine, le mixeur est là jusqu'à 21H)

Créneau libre ne veut pas dire que le mixeur se tourne les pouces mais qu'il s'occupe des séries, dossiers and co ... donc il ne chôme pas.

A tout cela est venu se rajouter l'enregistrement de l'émission du matin (enregistrée l'après-midi)

Le mixeur d'actu y est jusqu'à 14h45

Bref ça se bouscule.

Idées pour désengorger le mixage : Faire démarrer le mixage à 9h30. Cela permettrait de mixer les séries en décaler, le matin.

L'idée est de faire le « hors actu » le matin au plus tôt.

Dernière info sur ce sujet : selon l'adjoint au chef de centre, la mise en place, depuis une semaine, d'I-média Mix, donne plus de souplesse et permet de dégager un peu de temps.

Point 6 : Absence de l'administrateur d'antenne : remplacement

Nous avons interpellé la direction sur le remplacement de l'administrateur d'antenne car dernièrement suite à son absence ce remplacement a suscité quelques interrogations. Rappelons au passage que l'administrateur d'antenne fait partie du CODIR, le Comité de Direction (une petite dizaine de personnes)

« Il n'est pas remplacé poste par poste, ces responsabilités sont réparties » nous a expliqué Maryline Camacho.

Toujours selon la RRH, La plupart des responsabilités sont réparties sur les membres du CODIR, relevés d'activité et contrats de travail sont assurés par la RRH, le responsable de l'antenne, Jacques Paté a pris en charge l'émission du matin et les documentaires.

Enfin, ce que la RRH appelle « les détails du quotidien » (congés, droit d'auteurs...) sont répartis dans le service, celui-ci est constitué d'une chargé de production, d'une assistante d'émission et d'une adjointe de production. (Au passage la direction nous informe que le 4ème poste du service, un poste d'adjointe de production a été pour l'heure gelé, la titulaire de ce poste a été affecté sur l'émission « c'est mieux ensemble »)

Point 7 : entretiens individuels et plan de formation

La direction nous a indiqué que les entretiens individuels allaient bientôt débiter et qu'ils allaient s'étaler jusqu'au 30 juin.

Par ailleurs Stéphanie Manucci-Serre (IRH) est venue nous présenter le plan d'adaptation et de développement des compétences 2019, un plan élaboré suite aux demandes formulées par les salariés au cours des entretiens.

Dans le cadre du budget Provence-Alpes, 104 salariés vont bénéficier de 1470 heures de formation pour un coût total de 29 742 euros. Ces formations répondent à plusieurs priorités, notamment, l'accompagnement de la ligne managériale, la sécurité des salariés, l'appropriation des outils et des évolutions technologiques ou encore le développement du numérique et du net.

En outre 14 salariés vont suivre une formation prise en charge par le budget central

Nous avons également appris que la formation « droits à l'image » se fera désormais en interne, c'est le service juridique de FTV qui va s'en charger.

L'IRH a indiqué que ce plan n'était pas figé et qu'il pouvait évoluer en fonction des besoins.

Pour leur part les élus ont réclamé le retour de stages de contenu sur des thèmes très variés et en lien avec l'actualité (religions, collectivités territoriales, justice, sécurité) des stages qui ont complètement disparus à cause des contraintes budgétaires au profit des stages d'adaptation à l'outil et du net.

L'IRH nous a expliqué qu'il était possible de « monter » un de ces stages en région à condition d'avoir suffisamment de demandes sur une même thématique et après acceptation de la rédactrice en chef.

Point 8 : attention un donneur d'ordres peut en cacher un autre

Un réalisateur nécessaire sur une prestation qui s'annule (La fête du citron)... La deuxième prestation (Le Carnaval de Nice) n'en n'ayant pas ; il semblait évident de prendre un CDD sur la deuxième prestation. Vous avez compris ?

Non ! Nous non plus.

Pas plus d'explications étant donné que la DRH qui nous réponds n'a eu que les informations d'un donneur d'ordre qui n'est pas celui qui les a donné au réalisateur.

Au final, les deux prestations se font. « La fête du citron » en multicaméra (régie VMX) sans réalisateur, et « Le Carnaval de Nice » avec un réalisateur CDD.

Bref, pour faire simple, 5 donneurs d'ordres (Responsable des programmes, chargée de production, assistante d'émission, adjointe de production, administrateur d'antenne) pour 1 seule et même personne, cela sent la désorganisation complète.

Point 9 : gare à l'aqua...planning

Le planning est une guerre et l'organisateur, arrivé récemment à Marseille, sait trouver les mots pour nous faire le faire comprendre. C'est ainsi qu'il nous a annoncé que la « campagne » de congés printemps été 2019 a pris fin le 21 janvier.

Pour autant, les souhaits des collaborateurs pour leurs présences/absences pour dans six mois seront-elles respectées ? Leurs demandes de congés accordées ?

Nous avons exprimé notre doute alors même que le planning à quatre semaines nous semble, lui-même, de moins en moins respecté en particulier pour les tours de week-end, tant à la rédaction qu'à la technique.

Mais c'est que le planning à quatre semaines est toujours « indicatif » nous a-t-on répondu. En nous faisant bien comprendre que la fixation des dates des congés est une prérogative de l'employeur. Et tout en nous affirmant que les plannings sont toujours élaborés « *en bonne intelligence* » entre les planificateurs et les collaborateurs. Une intelligence qui serait donc de moins en moins partagée selon nous. Tout comme l'information des intéressés qui découvrent ces modifications le vendredi à 17h pour la semaine suivante.

Pour en avoir le cœur net, la direction va vérifier ce qu'il en est pour les changements de planning effectués à son initiative. Nous reviendrons donc sur la question lors d'une prochaine réunion et au vu du rendu des calendriers pour les congés d'été (théoriquement le 21 février, au plus tard).

Tout comme nous serons attentifs au respect de la planification des week-ends précédant les semaines de congés. Il est « d'usage » de placer les RH ces jours-là (pour permettre au collaborateur de débiter ses congés dès le samedi, puisque les locations d'hôtels, de séjours, les réservations de vols débutent habituellement le samedi).

Est-ce également en bonne intelligence qu'il est demandé à certains collaborateurs de puiser dans leurs droits à congés parce qu'on n'a pas de tâches à leur affecter ? Et ce alors que la société peut imposer des RTT employeur (même si les droits ne sont pas acquis, notamment en début d'année) ou des repos compensateurs au-delà de 40 heures.

Comme un sentiment que la guerre du planning ne fait que commencer pour les salariés !

Point 10 : Mesures salariales 2018

31 mesures salariales pour les journalistes en 2018 (dont trois « fonctionnelles »)

67 mesures pour les PTA, en 2018, toujours.

C'est le « bilan » communiqué à vos élus par la direction, comme prévu, conformément à l'avenant n°11 à l'accord d'entreprise du 28 mai 2013.

45% des journalistes et 39 % des PTA ont donc bénéficié d'une augmentation l'année dernière. Revalorisation automatique pour ceux qui n'avaient pas obtenu de mesures depuis 4 ans.

Pour l'année 2019 l'automatisme sera appliquée à ceux qui n'ont rien obtenu depuis 3 ans (sauf désaccord motivé du chef de service).

Résultat de cet accord, des mesures pour trois fois plus de salariés mais à des niveaux plus bas. (Pour les journalistes le taux moyen d'une mesure a été en Provence-Alpes de 2,24% et pour les PTA de 2,61%)

Pas plus de précisions alors que pourtant, à Radio France, les promotions individuelles se font en toute transparence et nominativement, pour toutes les chaînes. Elles sont consultables par tous sur internet.

Au passage, nous avons eu la confirmation que l'actuel accord d'entreprise est jugé par la direction « beaucoup trop favorable pour les salariés ». D'où sa volonté de tout remettre à plat : de la définition des métiers, aux qualifications et aux salaires, dans la foulée du plan de RCC (Rupture Conventionnelle Collective) actuellement en négociation.

La guerre pour nos emplois et nos salaires ne fait que commencer !

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