

# Compte rendu de la réunion des Représentants de Proximité

Du 8 avril 2019

## **Présents :**

**Pour la direction :** Isabelle Staes Directrice Régionale, Maryline Camacho Responsable des Ressources Humaines, Jacques Paté Délégué à l'Antenne et Programme, Laurence Grandrémy directrice déléguée du centre d'exploitation sud

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

## **Point 1 : bientôt un organigramme pour la fabrique**

Depuis la réorganisation de La Fabrique de nombreux salariés sont un peu perdus : à qui s'adresser pour les congés ? Pour les frais de missions ? Pour les plannings ?...en fait qui fait quoi et à quel niveau de responsabilité...

Qu'ils se rassurent la direction du centre sud va très bientôt sortir un petit livret papier pour répondre à toutes ces questions, une distribution est prévue la semaine prochaine (si tout va bien).

Par ailleurs sachez que le 15 avril se tient la commission de suivi des Moyens Internes de Fabrication. Lors de cette commission le nouvel organigramme de la Fabrique sera officiellement communiqué.

## **Point 2 : déménagement de La Valentine**

La direction a réaffirmé sa volonté de déménager de La Valentine. Suite au transfert de 75% des accessoires sur Vendargues et au départ de la vidéo-mobile sur Paris l'été prochain, le site de la Valentine est devenu trop grand nous a-t-elle expliqué.

Le projet de s'installer sur le site de la belle de mai n'ayant pas abouti, un bail de 3 ans a été reconduit.

La direction se donne donc trois ans pour mener à bien ce projet de déménagement et s'est mise en quête de nouveaux locaux.

## **Point 3 : Poste de chargé de production de l'antenne**

Sylvie Savignac, actuelle chargée de production, a été nommée à la Fabrique mais la date de sa mobilité n'a pas encore été fixée. Dès que cela sera fait, son poste, désormais vacant, sera mis à la consultation.

## **Point 4 : Le télétravail, où en est-on ?**

Pour l'instant 3 personnes bénéficient du télétravail au sein de l'entreprise. Il ne peut s'effectuer que par journée entière 1 à 2 jours par semaine.

Ces conditions de travail sont ouvertes à tous sauf aux journalistes sans exception même pour ceux qui collaborent à internet.

Pour les personnes intéressées : parlez-en à votre manager, un guide d'explications est également disponible sur Mon kiosque, rubrique télétravail.

## **Point 5 : planification des RTT employeurs...c'est open**

Pour des raisons de souplesse, les RTT employeurs peuvent être planifiées par anticipation, avant même qu'elles ne soient générées, l'outil de gestion ne les bloque pas. Cette règle s'applique aux onze RTT employeurs.

En théorie il n'y a aucune contrainte, la direction pourrait même vous planifier vos 11 RTT dès le mois de janvier mais en pratique cette anticipation est modérée.

Il est aussi possible de découvrir le vendredi à 17h, à la sortie du planning, que vous êtes en RTT employeur le lundi qui suit. (En revanche pour les RTT employés il faut les poser au minimum 7 jours à l'avance.

**Pour info, voici le texte tiré de l'accord collectif** : selon la DRH, il ne s'applique donc pas aux RTT employeur

### *2.1.6.2. Prise des Jours de RTT Page 102*

*La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, dans les conditions suivantes. Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT : - 11 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ; - 11 jours sont pris à l'initiative du salarié. Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT : - 6 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ; - 5 jours sont pris à l'initiative du salarié. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service, d'un commun accord*

## **Point 6 : défiscalisation des heures supplémentaires, du retard à l'allumage.**

La direction nous a expliqué que pour répondre à cette nouvelle réglementation, France télévisions s'était mis en ordre de marche pour septembre 2019, date de l'entrée en fonction de la défiscalisation. Puis le gouvernement a avancé cette mesure à janvier et la direction n'a pas été en capacité de reconfigurer le logiciel Papyrus.

Résultat la direction va devoir mettre en place un long processus de régularisation. Elle assure que « *les collaborateurs n'auront rien à faire ni au niveau de l'entreprise ni au niveau des impôts, on s'occupe de tout* »

La première régularisation va s'effectuer au mois de mai et ne concernera que ce mois-là. En décembre 2019 « *France télévisions sera en conformité avec la loi* »

## Point 7 : Récupération ...comment ça marche

La DRH se réfère à l'accord d'entreprise et interprète ainsi l'article 2.1.1.6 sur les modalités de gestion des repos compensateurs :

La demande de RECUP doit être déposée, par écrit, pas plus de 4 semaines avant et au plus tard 15 jours avant le jour d'absence souhaité (jours calendaires).

En l'absence de réponse dans les 7 jours après le dépôt de la demande, celle-ci est réputée comme acceptée.

En cas de refus (l'employeur a la possibilité de refuser une fois par mois), le salarié doit demander sa Récup à une nouvelle date.

Cette nouvelle demande ne pourra lui être refusée.

## Point 8 : temps plein / temps partiel : gestion des services

Les jours non travaillés des salariés à temps partiel sont inscrits dans l'avenant à leur contrat de travail. Par exemple le mercredi pour les salariés qui souhaitent le consacrer à leurs enfants.

Ces avenants sont révisables et la direction se dit prête à les réexaminer si ceux-ci posent problème pour la planification dans les services.

Peut-être aurait-elle pu y penser avant que d'accorder ces avenants ? Et avant que de songer à revenir sur les modalités de ceux-ci, peut-être les planificateurs pourraient-ils planifier les CDD de préférence sur les jours où apparaissent les « tensions ». Autrement dit, en bonne intelligence ?

## Point 9 : Salaires : égalité homme : femmes

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé en 2017. Son suivi est désormais assuré par le CSE. Sous-entendu : ceci n'est plus du ressort des Représentants du personnel que nous sommes, même si nous pouvons, bien entendu, faire remonter aux élus du CSE les manquements à cet accord que vous pourriez constater.

Il n'existe pas de statistiques régionales sur la répartition et le calendrier des mesures accordées au regard de cette question de l'égalité homme / femme mais la direction assure qu'elle y est attentive au respect scrupuleux de l'accord de 2017.

Elle renvoie les salariés aux travaux de la commission de suivi de l'accord qui a été mis en place et qui se réunit une fois par an.

## **Point 10 : réorganisation du service documentation...ça manque de clarté**

La réflexion sur les nouvelles tâches des collaborateurs avance... mais rien n'est finalisé. Une réunion devait avoir lieu mais pour l'heure elle n'a pu se tenir.

Selon la direction, « *les tâches ne sont pas encore programmées... l'idée c'est de redéployer ...ce ne seront donc pas des tâches supplémentaires mais une évolution des tâches* » ???

Mais que personne ne s'inquiète la direction l'affirme « *Les collaborateurs seront informés en temps et en heure* » (Ouf ...de suite on se sent mieux)

## **Point 11 : réorganisation des tournages « ensemble c'est mieux »**

Pour cette question, Jacques Paté a tout d'abord tenu à préciser qu'il y avait 38 semaines d'émission par an. Pour chaque semaine il y a deux jours de tournage affectés à Antibes (un journaliste Marc Bruckner, un OPV et un OPS), un jour de tournage affecté à Marseille (Carine Aigon, un OPV et un OPS) un deuxième OPV a été affecté au plateau.

En juin la direction va expérimenter une semaine d'émission en extérieur. Cette expérience se fera en Côte d'Azur, 5 émissions enregistrées en trois jours avec le VPTL (et toujours sans réalisateur...et qui va placer les caméras alors...certainement un petit malin)

Enfin sachez que la semaine dernière en Paca l'émission a atteint 5,8% de part d'audience. La direction a indiqué qu'avec ce résultat « *on dépasse l'objectif fixé qui était de 5%* », elle a rajouté que la moyenne nationale est de 3,8%.

Toujours selon notre direction, en termes d'audience « Ensemble c'est mieux » en Paca est la 2<sup>ème</sup> région de France

## **Point 12 : CONCUR ...une référente peut en cacher une autre**

La direction a décidé de verser une prime aux salarié(e)s référent(e)s CONCUR.

Pour la Fabrique, la direction a décidé, compte tenu des volumes de frais de mission à traiter, de verser également cette prime aux assistantes et adjointes de production. En tout 8 personnes (dont une CDD) vont en bénéficier, ce mois-ci ou le mois prochain.

En revanche, pour l'antenne Provence-Alpes, cette prime n'a ou ne sera versé qu'à l'assistante référente. Une exception toutefois : l'assistante de Toulon va également en bénéficier, compte-tenu de l'éloignement de cette locale c'est elle qui a géré « le service après-vente ». Pour toutes les autres, celles qui ont fait le travail et qui continuent de le faire... circulez y a rien à voir !!!

**Prochaine réunion de l'instance des délégués de proximité  
le vendredi 10 mai 2019 N'hésitez pas à nous faire remonter  
vos questions avant le 30 avril**