

# Compte-rendu de la réunion des Représentant de Proximité Du 14 octobre 2019

## Présents :

**Pour la direction** : Isabelle Staes directrice régionale, Marilynne Camacho responsable des ressources humaines, Laurence Grandrémy directrice déléguée du centre d'exploitation Sud et Laurent Disdier chef de centre

**Pour les syndicats** : Valérie Smadja, Eliane Dos-Santos, Philippe Perrot, Rémy Dupont, Sébastien Lebailly et Marc Civallero.

## Point 1 : Du papier dans les toilettes

Le changement c'est maintenant ! Le changement de prestataire concernant le nettoyage de nos locaux est acté. Le contrat avec Derichebourg est résilié. La nouvelle entreprise commence lundi prochain, le 21 octobre. Durant la période de transition, c'est une société d'intérim qui assurera le ménage. Les personnes que l'on croise habituellement dans nos locaux, chargées du nettoyage, seront reprises par la nouvelle société si elles le souhaitent.

## Point 2 : RCC point d'étape

11 départs déjà actés pour les journalistes (5 départs en 2019, 3 en 2020, 1 en 2021, 2 en 2022.)

12 départs déjà actés pour les PTA (3 en 2019, 2 en 2020, 2 en 2021, 5 en 2022)

D'autres personnes devraient encore actées leur départ d'ici 2022

Coté remplacement : la direction précise que les journalistes représentent 1/3 des effectifs. C'est la profession qui serait la moins exposée aux suppressions de postes/aux non remplacement.

## Point 3 : Ensemble c'est mieux

Sur le premier point : les chroniqueurs extérieurs qui participent à l'émission « Ensemble C'est Mieux » bénéficient effectivement d'un défraiement pour venir aux enregistrements à Marseille.

Le barème est de 0.16 € / km.

Sur le second point, nous demandions si la coordinatrice éditoriale pouvait disposer d'un bureau au calme pour assurer la préparation de l'émission.

Plutôt que de demander aux élus le « pourquoi » de cette demande (son bureau est-il trop bruyant ? Y-a-t-il trop de passage pour qu'elle puisse se concentrer ?), la direction nous demande, curieusement et avec insistance « qui » est nominativement à l'origine de cette question ?

Curieux car, on nous le répète assez souvent, les RP n'ont pas vocation à traiter de cas particuliers.

Devant notre refus de répondre à la question de la directrice régionale, celle-ci indique alors qu'elle refuse de répondre à notre question en estimant que les questions d'organisation du travail n'ont pas à remonter jusqu'à notre instance (!) et qu'ils doivent se traiter en amont entre le directeur de l'antenne et les équipes de l'émission.

Ce à quoi les élus répondent que peu importe d'où (ou de qui) émane la question puisqu'ils veulent précisément traiter d'une question globale d'organisation du travail au sein d'ECM et qu'il en va de la protection de la santé physique et morale des salariés, ce qui constitue une obligation de l'employeur (Article L4121-1 du Code du travail).

Une organisation en effet problématique. En témoigne la violente altercation verbale à ce sujet survenue le 8 octobre avec le présentateur d'ECM et lors de laquelle la coordinatrice éditoriale a été insultée devant témoins (la scripte et une assistante).

Ceci explique sans doute l'embarras et l'énervement de la direction sur cette question et confirme, aux yeux des élus, qu'elle était effectivement pertinente.

Mais de cet incident, non plus, la direction n'a pas voulu parler. Subitement, il n'était plus question d'évoquer un cas particulier dans cette instance alors que, quelques minutes plus tôt, on nous demandait de nommer explicitement une personne qui aurait eu l'affront de demander (au mauvais interlocuteur, peut-être ?) un espace dans lequel il.elle aurait pu travailler sereinement.

Si le dessein de la direction était ainsi d'obtenir un élément contre la coordinatrice d'ECM ou d'un collaborateur quel qu'il soit, qui plus est alors qu'une procédure disciplinaire est parallèlement engagée, qu'elle ne compte pas sur les Représentants du Personnel.

## Point 4 : Unité de compétence complémentaire ...suite

Ce qui devait être un simple « test » au mois de juin s'est finalement renouvelé en septembre : 5 épisodes d'« Ensemble C'est Mieux » ont été réalisés à la Foire de Marseille... sans réalisateur. Ces 5 émissions ont pourtant été réalisées avec le VPTL, en multicaméra (avec l'intégration de caméras non chartées sur le plateau intérieur : GoPro Wifi), hors charte établie sur le plateau intérieur, pour filmer de multiples invités et un groupe musical dans chacune d'entre elles. Une telle organisation nécessite forcément la compétence d'un réalisateur or la direction a préféré la présence d'un technicien vidéo dans le VPTL, sous les ordres d'un second technicien vidéo à la place du réalisateur et un troisième en régie.

Cette organisation sans réalisateur s'est donc reproduite. Les accords UCC étaient en expérimentation jusqu'au 31/07/19. Ils ont été signés à nouveau, dans l'urgence, sans aucune révision pour une durée de 6 mois mais sont appelés à une nouvelle négociation. Nous rappelons que cet accord souligne l'attachement des signataires aux cœurs de métier et que l'UCC « mise en image » s'applique uniquement « hors présence d'un réalisateur » disponible.

Malgré ses propositions vaines, le réalisateur statutaire, voyant que ses compétences ne seraient encore pas exploitées sur cette prestation, a positionné des jours de congés et de mandat sur cette période.

Face à cette situation, nous avons interpellé la direction avec deux questions :

A/ La prestation montrée du doigt que de tourner des ECM en extérieur sans réalisateur va-t-elle se renouveler?

B/ La direction de France 3 Provence-Alpes va-t-elle persister à ne pas respecter les accords signés entre la direction nationale et les partenaires sociaux?

Allons droit au but, à la première question, la direction s'accorde à répondre en chœur : **OUI**.

**En revanche sur la deuxième question**, nous l'avions déjà dit, il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. La Direction refusant de voir où sont les problèmes dans de telles pratiques, tout comme elle ne voit pas l'absence de cohérence que d'avoir signé un accord pour ne pas le respecter.

Pour revenir à ce qui a ému les RP, à savoir la réalisation de 5 émissions d'« Ensemble c'est mieux » en extérieur, sans charte établie, à grand renfort de technicien vidéo en lieu et place d'un réalisateur (maintenu sans emploi à cette période-là), la Direction se prend les pieds dans le tapis et ne voit pas pourquoi il y aurait un réalisateur pour une émission que l'on tourne à 500m du studio alors que dans le studio il n'y a pas de réalisateur.

Difficile de lutter face à des arguments aussi percutants !

Et pour « éclaircir » un peu plus le tableau, dès lors qu'il s'agit de rentrer dans le vif du sujet et parler concrètement de la nécessité d'adjoindre les compétences d'un réalisateur sur certaines prestations, **la Direction surfe entre « mise en image » et « réalisation » sans savoir clairement définir la différence (puisque'il faut arrêter de mentir la « mise en image » est un terme qui n'existe pas) en se renvoyant la balle gauchement.**

## **Alors, absence de compétence ou malice ?**

Bref, pour faire simple, le réseau de France 3 n'a pas prévu l'emploi d'un réalisateur sur cette émission quotidienne et la Direction de Marseille se range bien sagement derrière ce mot d'ordre alors qu'elle dispose d'un réalisateur au sein de son antenne (NB : les accords sur les UCC marquent clairement une différence de traitement « avec » ou « sans réalisateur » au sein de l'antenne). Et cela ne concerne pas uniquement « Ensemble c'est mieux »: OUI à Marseille c'est un technicien vidéo qui élabore LES chartes de réalisation que ce soit en plateau intérieur ou en extérieur, OUI à Marseille c'est un technicien vidéo qui réalise des captations de boxe en direct, OUI à Marseille des émissions sont diffusées sur le linéaire réalisées par un opérateur de prise de vue avec 3 caméras.

Faisant fi des accords sur les UCC qui mettent en avant leur attachement au cœur de métier, la Direction se rassure parce que « son » réalisateur est prévu sur des prestations comme « Marseille-Cassis » et « Le mondial à Pétanque », soit 13 jours par an.

Les accords sur les UCC ont une durée de vie. Ils seront remis en négociation dans les semaines à venir et, face aux contournements qui amusent notre Direction, il est grand temps de s'interroger sur le renouvellement de la signature prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Point 5 : CDD, 80 et 120 jours**

La direction rappelle que tous les CDD non réguliers sont soumis à la règle des 80 et 120 jours. Le SIRH, le système Informatique des Ressources Humaines comptabilise les jours de chaque CDD et bloque les contrats lorsque le seuil est atteint.

La direction a tenu à préciser que cette année il n'y aurait pas de dérogations sauf pour certains métiers en tension comme scripte et documentaliste. Elle a rajouté qu'un certain nombre de nouveaux CDD ont été inscrits au planning.

Concernant Vendargues, la même règle s'applique, il n'y a, à priori, pas de dérogations possibles à la limite des 80 et/ou 120 jours travaillés.

Mais là aussi, des cas exceptionnels sur des métiers « en tension » pourraient être étudiés .... D'autant que les effets de cette barrière seront surtout visibles au cours du second semestre, c'est-à-dire maintenant

## **Point 6 : Locale de Toulon**

Le projet de déménagement de la locale avance. Trois locaux ont été visités deux répondent aux besoins. Les salariés ont pu visiter les lieux.

Le choix s'oriente vers des bureaux situés aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étages d'un bâtiment place de la liberté. Le tout sur une surface de 300 m2.

Deux journalistes de France Bleu Provence seront également basés dans ces locaux.

Pour les voitures de service trois box sont prévus, reste à réserver deux autres box pour les véhicules de France Bleu.

Quant aux voitures des salariés, la direction propose de prendre en charge les frais de parking à hauteur de 165 euros par an (prix de la carte du parking chanot à Marseille).

Sachez également qu'un poste de JRI ainsi que le poste de l'assistante de la locale vont être mis en consultation très prochainement. Celui du rédacteur en chef adjoint sera vacant le 1<sup>er</sup> décembre.

La direction a annoncé qu'elle souhaitait recruter des salariés qui feront le choix de s'installer sur place.

## **Point 7 : Pénibilité au travail**

Depuis une loi votée en 2017 le code du travail prend en compte la pénibilité au travail. Dix facteurs à risques sont prévus, des facteurs de pénibilité qui ouvrent droit sous certaines conditions à des mesures de compensation, notamment des gains de trimestres pour le calcul de la retraite.

Nous avons souhaité savoir si certains salariés de FTV étaient concernés, nous avons donc interpellé la direction à ce sujet.

Selon la DRH, aucun salarié de Provence-Alpes n'est concerné par ce dispositif, d'après une étude menée avec le service de Qualité de Vie au Travail, seuls les personnels du Siège parisien seraient susceptibles d'être concernés. (Notamment des salariés en travail posté ou de nuit)

Toutefois cette étude ayant été menée avant la mise en place du feuilleton, nous avons fait remarquer qu'il pourrait être bon de renouveler celle-ci au regard du rythme de tournage à Vendargues. A suivre ...

## **Point 8 : Réorganisation de l'encadrement de l'antenne linéaire et numérique**

La réorganisation envisagée n'est pas totalement finalisée. Le CSE Réseau en a été informé et il doit maintenant rendre un avis. Il doit encore être finalisé pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Toutefois, la direction nous précise que l'idée est de fusionner les postes de délégué à l'antenne et aux programmes avec celui de délégué au numérique. Une seule personne deviendrait responsable de tous les contenus (hors information) qu'ils soient diffusés sur internet ou sur le linéaire.

Le Rédacteur en chef et ses adjoints seront, de leur côté, responsables de tous les contenus relevant de l'information, tant là encore sur le web que sur le linéaire.

Le Chef info Web est appelé à devenir un RCA (rédacteur en chef adjoint) comme les autres. De même, les RCA devront acquérir les compétences du Chef info web pour pouvoir intervenir, comme lui, sur les publications numériques relevant de l'info.

Autant dire que pour les membres de l'encadrement intermédiaire, on augmente encore leur charge de travail puisqu'ils devront, encadrer simultanément les éditions du JT et internet (le week-end, par exemple).

Une formation est prévue pour tous les RCA avec un suivi local. Cette charge sera « adaptée » en fonction des profils des RCA.

## **Point 9 : Vendargues : les Equipements de Protection Individuel :**

La situation a évolué depuis le mois dernier et les chaussures de sécurité sont enfin référencées ! Contactez Alain Bernard pour faire vos emplettes !! La distribution des parkas devrait commencer la semaine prochaine.

De plus, un marché est en cours de consultation avec un nouveau fournisseur qui pourrait permettre d'essayer les chaussures avant achat. Aucune date sur le référencement n'est cependant avancée.

## **Point 9 bis : Vendargues : Indemnités de Temps de Transport non appliquées et pourtant applicables !**

(Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire de base)

Ce point est toujours un sujet de débat ... Mais Laurence Grandrémy annonce la tenue d'une réunion fin novembre 2019, après la Commission de Suivi des Moyens Internes de Fabrications qui aura lieu à Vendargues le 7 Novembre prochain.

Cette réunion aurait pour but de mettre à plat toutes ces discussions sur les indemnités des trajets par le biais d'une forfaitisation. Dont acte ...

En attendant, la prise en compte au cas par cas pour les Indemnités de Temps de Trajet n'est toujours pas envisagée par notre Direction : trop lourd à gérer selon elle.

Enfin, la mise à disposition de véhicule de service n'est là encore pas à l'ordre du jour, en effet aucun n'est disponible, mais la discussion est possible avec les chargés de production sur place, toujours selon notre Direction marseillaise !

L'application et l'interprétation du socle commun restent décidément au bon vouloir de la Direction.

## **Point 10 : VMIX**

L'outil Vmix n'est à l'heure actuelle qu'en phase de test dans le cadre d'une exploitation restreinte régie par un accord.

Nous avons souhaité connaître le cadre qui permet à la Direction de Provence-Alpes d'autoriser l'exploitation de l'outil VMix, pour la fabrication de programmes de quelque forme qu'ils soient?

A ce sujet-là, nouveau point de désaccord.

Les élus s'étonnent de la survenue d'un outil de réalisation de captation en multcaméra (comme nous vous l'expliquions dans le compte rendu du 16/09/19) arrivé au sein de nos locaux sans aucune expérimentation ni cadre d'utilisation.

La seule utilisation connue, cadrée par un accord, reste celle faite au sein de NOA ; aucun VMix n'est utilisé ailleurs dans le réseau.

Les élus ont fait remarquer que l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) signé le 17 juillet 2017 prévoit pourtant de mettre en place une expérimentation chaque fois qu'un « dispositif innovant, non encore mis en œuvre à France Télévisions » est déployé.

La Direction campe sur ses positions qui consistent à dire que « c'est un outil ! » Et de rajouter « On ne va pas faire une expérimentation à chaque fois qu'on change d'outil ».

Soit ! L'idée des RP n'est pas de mettre un frein à toute évolution. La phase d'expérimentation est nécessaire dès lors que cela impacte l'emploi et la qualité de vie au travail.

Et c'est justement ce à quoi les RP sont sensibles.

Le chef de centre technique l'affirme haut et fort, les personnes qui utilisent le VMIX sont ravies ! A-t-il simplement pensé à tout le personnel dépossédé de travail par l'apparition d'un outil qui s'utilise avec une équipe réduite ?

La Directrice régionale argue le fait que cela n'est utilisé « que » sur le web. Alors que quelques minutes auparavant, il nous été annoncé qu'il fallait arrêter de différencier le linéaire du web. Avec le VMix, le loup semble dans la bergerie ; combien de temps

devrons-nous attendre pour que les directs captés pour le web avec le VMix soient diffusés sur le linéaire... le tout en équipe minimaliste ?

## **Point 11 : régie automatisée ...quel est le calendrier de déploiement**

Les RP s'inquiètent du retard de nomination d'une scripte sur le poste vacant qui pourrait être en corrélation avec ce déploiement.

Flou flou flou, c'est ce que l'on peut retenir du déploiement des nouvelles régies « automatisées », mais à la décharge du Directeur de centre technique, l'arrivée de cette régie semble tellement loin pour Provence-Alpes qu'il est presque normal de n'en savoir plus.

Pour faire simple, ces régies permettent d'automatiser des activités récurrentes, comme par exemple la diffusion des sujets qui se feront désormais depuis le logiciel MonaLisa, et d'utiliser au maximum les fonctionnalités de la régie. Jusque-là, rien de nouveau puisque tous nos concurrents sont déjà dans ce cadre de travail au quotidien.

Cette génération de régie sera en phase de test à Nancy le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et cela devrait se terminer à la fin du premier trimestre 2020 pour permettre le déploiement de 3 régies dans le courant de 2020 mais Provence-Alpes ne semble pas encore être appelé à modifier sa régie.

En revanche, même si le calendrier est encore inconnu et que tout est censé se mettre en place par pallier, ce nouveau processus de travail va clairement avoir un impact sur les tâches et l'emploi. C'est d'ailleurs ce que les RP craignaient en mettant en corrélation l'arrivée de cette régie et le retard à l'allumage dans le recrutement d'une scripte sur un poste vacant. Il nous est d'abord dit que ce poste vacant était réservé pour une collaboratrice puis les mots sont lâchés : « Il y a des négociations sur les nouveaux métiers et celui de scripte en fait partie ». Comprenez donc que ces régies impactant l'emploi, la Direction gèle le poste de scripte tant que les négociations ne sont pas abouties afin de ne pas recruter un profil qui ne correspondra pas aux besoins de demain.

N'ayant pas de calendrier sur l'implantation de la nouvelle régie, ce gel va durer, durer et encore durer... La régie « automatisée » n'étant pas prévue pour l'année prochaine.

## **Point 12 : Chargée de production...poste d'antenne**

Information toute chaude que la Direction souhaitait nous réserver : la chargée de production dont le poste n'était plus pourvu depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019 a désormais sa remplaçante officielle. Caroline Laub vient d'être recrutée et prendra ses fonctions le 2 novembre 2019.

## **Point 10 : Bilan handicap 2018**



La direction a souhaité nous présenter le bilan 2018 de sa politique handicap en Provence-Alpes.

Voici quelques informations à retenir :

Tout d'abord sachez que tout entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph. (Une association qui a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées).

Notre antenne a un taux d'emploi de personnes handicapées de 6,89 % (par rapport à notre effectif nous devons employer dix personnes non en employons 14.)

Accueil de stagiaires en situation de handicap (la rédaction a accueilli pendant plusieurs semaines un étudiant déficient visuel)

L'entreprise effectue chaque année des dépenses d'aménagements spécifiques (Fauteuil ergonomique, bureau assis-debout, repose-pied...) 2530 euros ont été investis.

« Opération brioches » au profit de l'association la Chrysalide, 75 brioches vendues, 375 euros ont été versés à l'association.

Participation à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 19 au 25 novembre 2018 (organisation d'ateliers dans nos locaux pour sensibiliser les salariés)

## **En bref :**

La direction nous a informé que les matinales avec France Bleu Provence vont débuter début décembre, des réunions sont prévues avec les documentalistes et les monteurs.

**Prochaine réunion le 4 novembre, envoyez vos questions à vos élu(e)s : Sandrine Bort, Valérie Smadja, Eliane Dos-Santos, Sébastien Lebailly, Philippe Perrot, Rémy Dupont et Marc Civallero, au plus tard le lundi 28 octobre**