

Compte-rendu de la réunion des Représentants de Proximité Du 2 décembre 2019

Présents :

Pour la direction : Isabelle Staes directrice régionale, Marilynne Camacho responsable des ressources humaines, Laurent Disdier chef de centre.

Et en Visio conférence l'après-midi : Laurence Grandrémy directrice déléguée du centre d'exploitation Sud, Murielle Bajard responsable RH Fabrique

Pour les syndicats : Valérie Smadja, Philippe Perrot, Rémy Dupont, Sébastien Lebailly et Marc Civallero.

Point 1 : les matinales avec France Bleu commencent le 10 décembre

En découle du travail supplémentaire pour les documentalistes, les monteurs, les vidéos.

Chaque corps de métier a reçu la marche à suivre.

Pour les documentalistes : 30 minutes de travail supplémentaire sont accordées (du dimanche au jeudi, cette demi-heure sera identifiée sur les plannings). Selon les autres régions test, cela est trop peu. Les documentalistes vont devoir essentiellement fournir des archives ou des off. Ces éléments sont envoyés la veille pour la matinale du lendemain. Une matinale construite à 80% la veille. Chaque jour à 10h30 un conducteur sera envoyé par mail, à tous, pour les demandes du lendemain.

« Nous commençons comme ça », répond la direction « puis nous aviserons au fil du temps, avec l'expérience ».

L'expérience des docs d'Antibes démontre qu'a priori, les docs auraient besoin de plus d'une heure de travail supplémentaire.

La direction a également précisé que le responsable hiérarchique des documentalistes était le rédacteur en chef de France télévisions (Philippe Castel ou Thierry Valero).

Pour les monteurs : c'est le monteur de la salle 5 qui est chargé d'envoyer les sujets SANS ITW, donnés par la vidéothèque. Il devrait le faire entre 19h et 19h30. Les dernières demandes de sujet émanant de France Bleu arriveront à 18h30 maxi chaque jour.

Les sujets seront envoyés via imedia. Un onglet « France Bleu » a été créé.

Au fil de la journée : chaque monteur devra aussi envoyer à France bleu le sujet qu'il a monté, mais sans ITW. Toutefois la priorité des monteurs reste notre journal.

Enfin pour les vidéos, pour la diffusion des matinales, il va y avoir une vacation du lundi au vendredi de 6h30 à 13h. Le vidéo sera équipé d'un téléphone en ligne directe avec l'éditeur visuel. L'éditeur visuel qui n'a pas le statut de cadre, est le salarié de France bleu, en charge de l'interface avec les salariés de France TV.

Point 2 : des audiences en baisse pour le JT de 19h

Au départ ce point avait été mis à l'ordre du jour afin d'interpeller la direction sur les audiences des locales. En effet entre le changement d'horaire, la suppression des éditions pendant les vacances et le remplacement de certaines éditions par des éditions mutualisées ou par des 6 minutes (ici et maintenant) certains salariés s'inquiètent de la perte d'identité de leur locale. La direction a réagi en déclarant qu'elle était prête à rencontrer les salariés des locales pour discuter de leurs inquiétudes.

Ensuite la direction a communiqué sur l'audience du journal du soir et elle s'est dit préoccupée par son érosion

149 000 personnes sont devant le 19h, selon les chiffres d'audience Provence Alpes

Soit 15.5% contre 17% il y a un an. (Pour info, la moyenne nationale est à 16.6%)

Cote d'azur monte, nous baissons.

La direction a demandé une analyse d'audience car elle n'apporte pas d'explications à cette chute.

Pour les locale, il n'y a pas de mesures d'audience. Les chiffres sont de la « déduction » et concernent Marseille et Toulon ensemble.

Entre 18h53 et 19h, en Provence Alpes, 108 000 personnes sont devant notre chaîne. Soit 12.6%. La moyenne nationale est de 13.4%

Point 3 : Fabrique : travaillez votre souplesse.

A nouvelle organisation, nouvelle façon de travailler. Et oui !

La Fabrique regroupe les personnels et moyens techniques nécessaires aux besoins et services des antennes. Quand une demande arrive à La Fabrique, la priorité d'emploi est donnée au personnel statuaire, puis aux CDD, et, si, ni les uns ni les autres ne sont pas disponibles, la démarche est de faire appel à une société. Le plan de charge de tournage est ainsi fait, il prévoit la possibilité d'une externalisation complète.

Les Représentants de proximité s'étaient donc émus :

- De l'absence d'anticipation de « calage » des techniciens pour des productions ayant, elles, anticipé,
- Du coût généré par des locations de matériel inconsidérées et non nécessaires,
- De la responsabilité légale en termes de sécurité des employés prestataires, de droit du travail et du risque pris par la société en raison du lien de subordination établi avec chaque employé de prestataires lors de tournages.

A la première question, la Direction ne répond pas vraiment ; elle met en avant l'impossibilité de prévoir la maladie d'un employé la veille d'un tournage.

Mais les Représentants de proximité, eux, pointent des situations qui se sont produites plusieurs fois mettant en évidence la différence entre la réalité du terrain et celle d'une organisation uniformisée et déshumanisée. En effet, depuis quelques temps, les équipes légères de tournage sont constituées au dernier moment (mettant en péril les tournages qui devraient s'annuler si l'équipe n'est pas complète), de façon disparate, alors que les demandes émanant des

productions internes sont anticipées d'environ 8 semaines. Il est donc difficile de croire qu'avec telle avance, des statutaires, suivis de CDD, ne puissent être disponibles... à moins de vouloir supprimer les ETP en faisant appel à des prestataires extérieurs.

De ces prestataires il fut également question, en soulevant un problème, qui peut paraître anecdotique mais symptomatique. Lors d'un tournage pour « Vaqui », l'équipe technique s'est vue renforcée d'un technicien éclairagiste, commandé par un prestataire extérieur, avec du matériel facturé 800 euros ; quand « Vaqui » ne nécessite que 3 light panel, qui au moment de ce tournage restaient disponibles dans l'établissement de La Valentine.

A cela la Direction admet le raté d'une information mal passée entre la « commande client » et le prestataire, toutefois, elle souhaite rappeler que légalement, aucune prestation d'emploi de personnel ne peut se faire sans location de matériel.

Les Représentants de proximité ayant eu accès à la facture présentée par le prestataire s'étonnent de ne voir apparaître aucune ligne mentionnant l'emploi du technicien éclairagiste.

De quoi se poser des questions sur la légalité justement.

De quoi se poser des questions sur la responsabilité pénale de France Télévisions quand l'employé d'un prestataire utilise son véhicule personnel chargé de matériel pour se rendre sur un tournage.

De quoi se poser des questions sur le lien de subordination qui s'établit dès lors qu'un technicien prestataire se retrouve « sous les ordres » d'un réalisateur employé par France Télévisions.

Et, comme d'habitude, il n'y a pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ; à la problématique du « lien de subordination », la Direction a une réponse directement sortie de son bureau chauffé, toujours aussi loin de la réalité du terrain : durant le tournage, le réalisateur doit adresser ses demandes au chargé de production (« qui est là pour cela !! » dit la Directrice déléguée du centre d'exploitation Sud) qui retransmet au prestataire extérieur, qui lui retransmet au technicien.

Ubuesque !

La Direction de La Fabrique refuse d'entendre qu'elle est hors de la réalité, et qu'elle met en danger la société France Télévision en révisant à sa manière le Code du travail par des « appels d'offre validés juridiquement par France Télévisions dans lesquels les clauses de sécurité sont incluses ». Il n'y a aucun doute sur le fait que les juristes se soient penchés sur le problème mais encore faut-il qu'il leur ait été exposé par des gens qui savaient de quoi ils parlaient.

Mais, rassurez-vous, la Direction est consciente que « A l'époque tout se faisait avec plus de souplesse, d'un étage à l'autre. Aujourd'hui, la proximité n'existe plus et il faut l'entendre ». Entendu.

Point 4 : Fabrique : prévoyez pour être payé.

Le problème est épineux, bon nombre de CDD :

- doivent attendre plusieurs semaines pour voir leurs salaires versés,

- attendent les AEM qui leur sont fournies avec le délai relatif au retard de paie (impactant souvent le renouvellement des droits effectués par Pôle emploi)
- perçoivent les avances de frais en milieu voire en fin de mission,
- subissent le système administratif (RIA + CONCUR + Webmail sécurisé...) qui les oblige à disposer d'appareils (ordinateur, smartphone, imprimante...) qui les suivent dans leurs déplacements pour répondre aux injonctions d'une organisation qui ne tient pas compte de la précarité et de la réalité du terrain.

« On ne comprends pas. On pense que c'est un bug de la machine ! », Telle est la réponse affligeante à l'exposition du problème de retard sur les paies.

Aaah la fameuse machine ! La bête noire de tout un système, l'argument ultime des années 80 derrière lequel on cache toutes les turpitudes comme pour ne pas avouer que l'organisation qui tente de se mettre en place au sein de La Fabrique est à revoir.

On ne doute pas un brin que la Direction soit inquiète de la situation parce qu'il en va de sa responsabilité. Toutefois, nous ne pouvons croire à l'argument de La Machine qui a bugué tant les exemples sont nombreux, répartis sur des périodes différentes et sur des prestations diverses. Les raisons de tels retards sont évidemment humaines : le personnel est surchargé, déconnecté des réalités du terrain, pas remplacé. Ajoutez à cela d'hypothétiques pannes informatiques et le tour est joué... jusqu'à 8 semaines de retard de paie.

Bref, la solution, qui n'en est pas une, mais qui permettra aux CDD de ne pas attendre leurs salaires est de demander une avance sur salaire, le mardi dès l'édition de leur contrat.

Point 5 : Vendargues : malaise d'un salarié

Le 15 novembre 2019 un salarié a fait un malaise sur son lieu de travail à Vendargues. Les élus ont souhaité interpeller la direction sur la situation de ce salarié en souffrance.

Tout d'abord la direction a tenu à préciser qu'elle attendait le retour de la sécurité sociale afin de voir si ce malaise était considéré ou pas comme un accident du travail. Elle a ensuite expliqué que dès le retour du salarié, celui-ci aurait un entretien avec son manager et la responsable des ressources humaines afin de préciser les tâches qui lui incombent. Un échange avec la médecine du travail est également prévu pour accompagner la reprise.

Au-delà de cette situation les élus, préoccupés par les conditions de travail lors des tournages du feuilleton « un si grand soleil », ont demandé aux représentants de la direction où en était la demande d'ouverture de négociations sur un avenant spécifique. « Toute la direction est mobilisée autour de ce sujet » nous a répondu Laurence Grandrémy en rajoutant « nous apportons une attention particulière sur les conditions de travail, les négociations devraient s'ouvrir courant janvier » taquins, les élus, traversés par quelques doutes, ont demandé à la direction de préciser si c'était bien prévu pour janvier... 2020, oui nous a-t-elle répondu... nous voilà donc rassurés.

Point 6 : Vendargues : interrogations sur le bâtiment

« Non Vendargues n'est pas un moulin » nous a lancé, un peu agacée, Laurence Grandrémy, lorsque nous lui avons demandé des précisions sur les allées et venues de personnes non salariées à

l'intérieur du bâtiment. « Quand on fait venir des personnes extérieures c'est soit pour faire des travaux soit c'est sous le contrôle et avec l'accord de la direction ».

Laurence Grandrémy a également indiqué que le bâtiment était classé « code du travail » et qu'il ne sera pas classé en ERP (établissement recevant du public). Selon elle, tous les contrôles réglementaires ont été effectués et le système incendie fonctionne... l'état d'esprit de la direction pourrait donc se résumer en poussant la chansonnette : « tout va très bien, Madame la Marquise... »

Les élus ont informé la direction que dans le cadre de leurs prérogatives ils se rendraient en début d'année prochaine sur le site de Vendargues afin d'effectuer la visite du site et vérifier point par point les propos de la direction.

Point 7 : Analyse de la qualité de l'air au travail.

Souvenez-vous, en juillet nous souhaitions profiter d'une analyse de l'air « classique » pour y intégrer les recherches d'allergènes qui pourraient être les causes d'irritations ponctuelles ressenties dans certains locaux. Ces sensations nous avaient été décrites par des personnels n'occupant que ponctuellement ces locaux.

Les analyses en cours étaient globales, ne prenaient pas en compte les bureaux que nous avons ciblés et s'intéressaient principalement aux couloirs. A cette heure-ci, bien que la lecture soit complexe, les résultats sont négatifs et sont transmis à la Médecine du travail qui, en l'absence de risque soulevé, n'émet pas de préconisation.

Toutefois, retenons que cette analyse est réalisable tous les ans, et qu'elle pourra être effectuée dans les bureaux ciblés lors de la prochaine campagne.

Point 8 : Heures complémentaires vs heures supplémentaires.

Il y a une différence entre heures supplémentaires (récupérables ou payables, majorées) et heures complémentaires.

Les salariés en temps partiels ne sont concernés que par les heures complémentaires qui ne deviennent effectives qu'au-delà de la durée hebdomadaire stipulée au contrat de travail (hors organisation cyclique).

Ces heures complémentaires sont payées à 100% et ne peuvent pas excéder 10% du quota d'heure mentionné au contrat de travail ; au-delà de ce quota il faut envisager un avenant.

Point 9 : CDD dans les BIP de Digne et Gap

« Il n'y aura pas de dérogation pour les CDD non réguliers, sauf en cas de circonstances particulières » dit la direction qui a donc « autorisé » par dérogation deux CDD non réguliers à travailler pour Noël

Les élus avaient cru comprendre lors d'une réunion précédente que les deux CDD qui collaborent la plupart du temps pour ces deux bureaux bénéficiaient d'une dérogation permanente, au vu de la complexité de trouver des volontaires CDI ou CDD pour y effectuer des remplacements sur plusieurs jours. A cela la direction a répondu que c'était un malentendu.

Sinon sachez que Le poste laissé vacant par le départ du JRI de Digne sera mis en consultation en début d'année prochaine.

Point 10 : Restitution enquête ECM.

Suite à une altercation survenue le 8 Octobre 2019 au sein de l'équipe d'» Ensemble c'est mieux », il a été délégué aux représentants de proximité, par la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), la conduite d'une enquête permettant de comprendre les raisons du désaccord qui ont mené à cette situation.

Cette enquête a été menée par 2 Représentants de proximité, en collaboration avec la Direction. Elle a permis d'entendre 10 personnes sur les 13 invitées, de façon anonyme, dans un lieu neutre, durant leurs heures de travail et sans contrainte pour mener à une série de préconisations visant à :

- Retrouver la sérénité au sein de l'équipe
- Rappeler la Direction à ses obligations pour travailler avec efficacité,
- Conserver la longévité de la collaboration,
- Conserver la santé des collaborateurs.

Les préconisations sont le résultat d'un constat global s'intéressant à la santé des collaborateurs, à l'organisation du travail, au travail qui leur est demandé et aux conditions qui leur sont accordées.

Elles ont été le fruit d'une mure réflexion afin d'être crédibles et trouver écoute auprès de la Direction, de la CSSCT et de l'Inspection du travail.

- Médiation entre les parties prenantes de l'altercation effectuée par une société prestataire neutre.
- Coaching d'organisation effectué par une société prestataire neutre.
- Acter les horaires de lecture » conducteur » en équipe complète en mode présentiel.
- Acter des rendez-vous à heures fixes dans le but d'éviter les interruptions de travail intempestives.
- Boucler / Verrouiller une émission la veille de son enregistrement.
- Changement de bureau pour un espace plus grand, cloisonné mais communicant. Pour un gain de concentration et d'intimité, et un accès à l'autonomie totale de chacun.
- Création de dossiers partagés dématérialisés.
- Création d'une arborescence informatique fonctionnelle : Une arborescence précise par jour. Dans chaque jour : des sous dossiers pour les vidéos, les palettes, les mails importants.
- Acter un mode de classement d'émission selon la date de diffusion, et tout ce qui s'y rapporte sera nommé selon la date de diffusion de l'émission.

- Communication écrite de la Direction :
 - Feuille de route (rôles et fonctions) pour chaque membre de l'équipe.
 - A destination des deux protagonistes, déroulement et suite de la procédure disciplinaire
- Instauration d'une réunion éditoriale à jour et heure fixe. Le responsable antenne et programme désigne ses choix et objectifs qu'il retransmet à l'équipe.
- Former des remplaçants pour les membres de l'équipe qui peuvent prendre de jour de congés en dehors des vacances.
- Alternance de coordination éditoriale : Alternner la coordination éditoriale 1 semaine sur 2.
- Anticipation des émissions spéciales.
- Réorganisation d'activité de montage, mixage et convocation des tous les techniciens 30 minutes minimum avant l'enregistrement.

Cette enquête se devait d'être menée afin de mettre en avant les responsabilités auquel doit s'astreindre la Direction. Toutefois, compte tenu du délai entre l'élément déclencheur et la retranscription des préconisations, certaines démarches, faisant appel à une réflexion évidente et intelligente, ont d'ores et déjà pu être mises en place par l'ensemble de l'équipe d' « Ensemble c'est mieux ».

Point 11 : Formation smartphones

La direction du réseau souhaite mettre à disposition des smartphones comme outils de tournage dans les BRI, au même titre que n'importe quelle caméra.

Alors que les négociations sur ces UTS (Unités de Tournage Smartphones) sont toujours en cours, les élus constatent et déplorent que la direction prépare l'arrivée de cette « innovation technologique », par exemple via une conférence organisée le 19 novembre à l'heure du déjeuner intitulée « La révolution du smartphone ».

Puisqu'il s'agit d'une « révolution », les élus auraient souhaité qu'on puisse garantir aux salariés intéressés d'être rendus disponibles entre 12h30 et 14h, ce qui est peu fréquent pour les JRI, premiers concernés, car ils sont fréquemment en tournage à cette heure-là.

Impossible selon la direction puisque, selon elle, il ne s'agissait pas d'une formation en bonne et due forme. La direction nous affirme que les participants auraient été « déçus » si cette conférence avait été présentée comme telle et qu'il ne s'agissait que de donner de l'information à ce sujet.

Pourtant, il fallait bien s'inscrire au préalable auprès de l'IRH en charge (entre autre) des formations et signer une feuille de présence afin que le temps consacré à cette conférence

puisse être éventuellement décompté comme du « temps de travail » pour les participants.

Une confusion des genres qui mériterait d'être clarifiée, selon les élus. D'autant que, encore une fois, il s'agit bel et bien d'une « révolution » qui impactera fortement les JRI, voire ultérieurement d'autres métiers, compte tenu des possibilités techniques effectivement offertes par ces smartphones. Celle-ci ne doit donc pas être traitée à la légère.

Pour info, les rédactions de BFM Paris et BFM Lyon (et bientôt Lille), sont équipées de smartphone tant pour les tournages que pour les envois d'images ou duplex.

A ce jour, le plan de développement des compétences présenté par la direction ne prévoit, pour les JRI, que des formations au tournage avec Gopro pour 10 stagiaires en 2020.

Point 12 : La RCC ...et après !!!

Les départs liés à la RCC et les seuils imposés aux CDD et CDDU ont d'ores et déjà des répercussions dans plusieurs secteurs de l'entreprise, comme par exemple au montage où, certains jours, aucun titulaire n'est planifié sur le journal.

Touchés par ces seuils de 80 jours, plusieurs CDD expérimentés sont interdits de travailler. Il faut donc faire appel à des collaborateurs, dont l'expertise dans leur métier n'est pas contestée, mais qui se trouvent plus souvent confrontés aux problèmes liés à la connaissance de nos process de fabrication.

Les planifier en « actu 5 », salle où sont censés être montés les actus chaudes, souvent en dernière minute (et donc où chaque seconde compte), constitue une mise en danger aussi bien pour ces collaborateurs que pour nos éditions. D'autant qu'aucun monteur titulaire ne peut éventuellement leur venir en aide puisqu'ils sont absents ou planifiés sur d'autres tâches.

La direction nous indique qu'elle en tiendra compte à l'avenir dans sa planification.

Point 13 : mixage

Sans contester qu'il y a eu un réel souci d'organisation du travail des OPS, avec des tranches dédiées et identifiées pour mixer tel ou tel sujet ou émission, les élus constatent que les « grilles » de travail établies sont de plus en plus difficiles à respecter compte tenu de la charge de travail toujours plus importante, des contraintes d'emploi du temps ou de tournage des collaborateurs ainsi que de la complexité des mixages. De plus, ils doivent maintenant mixer les modules sans le monteur ni le rédacteur puisqu'il est prévu que celui-ci pose simplement sa voix la veille pour un mixage le lendemain.

Aucun sujet ne ressemble à un autre et nous ne fabriquons pas, tous les jours, un même « produit » standardisé, qui peut rentrer dans des cases elles aussi pré-formatées. L'expertise des OPS, comme des autres métiers, est indispensable à la qualité de ce que nous mettons à l'antenne, qui doit rester un souci permanent pour tous. D'où notre attachement à tous nos métiers, réaffirmé à cette occasion, et sur notre vigilance quant à la charge de travail au quotidien.

Point 14 : UCC : promesse de Gascon.

Assurée d'être dans son bon droit concernant l'accord sur les unités de compétences complémentaires et non échaudée par les démonstrations des Représentants de proximité à prouver que les accords sur ces mêmes compétences complémentaires ne sont pas respectés dans l'établissement de Provence-Alpes, la Direction annonce 4 candidatures de personnel qui verront leur dossier très prochainement étudié pour l'attribution de la reconnaissance de compétence complémentaire dite de « Conception de contenu multimédia », à savoir 2 monteurs et 2 personnels administratifs.

Attention aux promesses de Gascon : nulle part les personnels administratifs ne sont mentionnés dans les accords actuellement signés comme étant concernés par les compétences complémentaires.

Point 15 : CET

En cette fin d'année, vous êtes nombreux à vous interroger sur votre CET, que ce soit pour l'alimenter ou pour monétiser une partie des jours que vous avez pu accumuler.

Il est prévu que l'employeur informe chaque salarié.e, deux fois par an, de l'état de son CET. Ce qu'il ne fait plus.

La direction indique que cette information est disponible en permanence via « Mon Kiosque » / Mes temps et activités / Mon CET

Point 16 : Collaborations extérieures.

Alors que la direction communique actuellement, et à juste titre, sur la prévention des conflits d'intérêts, en direction des CDI, notamment à la veille des élections municipales, les élus ont souhaité savoir ce qu'il en était pour les CDD et cachetiers qui, de par leur collaboration irrégulière avec France Télévisions sont légitimement amenés à avoir plusieurs employeurs ce qui est potentiellement porteur de conflit d'intérêt.

Pour les collaborateurs non permanents, la direction nous indique donc que, eux aussi, sont tenus à une collaboration **exclusive**, uniquement pendant la durée de leur contrat, évidemment.

A ce sujet faisons donc un petit rappel

L'accord collectif de France Télévisions du 28 mai 2013 prévoit des dispositions relatives aux collaborations extérieures et au conflit d'intérêt notamment, dans son titre 3 du livre 1, l'exclusivité de collaboration des personnels à temps plein et l'interdiction de posséder des intérêts de nature à compromettre l'indépendance des salariés.

Article 3.5 « Exclusivité de collaboration » :

« Le principe d'exclusivité de collaboration s'impose à l'ensemble des salariés à temps plein de la société.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, ou en concurrence, hors de la société et qui serait préjudiciable à l'entreprise.

(...)

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées si ces activités se déroulent hors temps de travail, ou dans le cadre d'une activité à temps partiel ou d'un congé sabbatique. Dans tous les cas, elles doivent être déclarées au préalable à l'employeur et ne doivent pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail.

(...)

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteur d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de ne pas porter préjudice à l'image de la société. »

Point 17: Vendargues ...droits bloqués

A Vendargues les cadres à la production qui entrent les heures peuvent le faire pour les intermittents mais ces droits sont bloqués sur ordre de la direction ou de la RH pour les permanents. Pourquoi ?

Alors que conformément aux règles de l'Instance, les questions sont posées à la Direction 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, les seules réponses ont été « on ne sait pas » « on se renseigne » « on revient vers vous ».

Un numéro bien huilé du « ni vu, ni connu, j' t'embrouille » dont les élus commencent un tantinet à se lasser. Des élus qui au passage nous le rappelons, représentent l'ensemble des salariés.

Point 18 : Visite Bureaux d'Information de Proximité

Dans le cadre de leur mandat et du code du travail, les élus ont continué les visites de site.

Le mercredi 4 décembre nous nous sommes rendus avec le responsable IMG, Jérôme Dalet dans les bureaux de Gap et de Digne.

Le Bureau de Digne est installé dans un bâtiment neuf, peu de choses à noter si ce n'est du travail d'entretien (climatisation, lampes...)

En revanche pour Gap (Seul bureau où nous sommes propriétaire) c'est une autre histoire.

Nous avons noté toute une série de travaux d'entretien et de réparation dont le coût pourrait avoisiner les 100 000 euros.

Toilette, salle de bain et cuisine à refaire entièrement avec présence d'amiante dans la colle du carrelage et du placage ce qui implique l'intervention d'une entreprise spécialisée donc plus onéreuse. Volets roulants à changer, fenêtres impossible à verrouiller à réparer, porte de garage à remettre...une vraie liste à la Prévert.

Avant de se lancer dans un plan de travaux pluriannuel la direction va donc devoir se poser la question du déménagement. Les élus solliciteront la direction sur ce dossier dès le début de l'année prochaine.

Enfin sachez que très prochainement l'équipe de Gap sera doté d'un nouveau véhicule, un Duster 4X4 et d'un aviwest. (Outil de transmission portable)

En bref

En Provence-Alpes le taux moyen d'absentéisme est pour l'heure de 9,12 il était l'an dernier de 7,66 soit une augmentation de 1,5 point.

La direction va exiger pour l'année 2020 de nouvelles économies d'ETP (équivalent temps plein) à hauteur d'un peu plus de 3% de la masse salariale.

A Paris les monteurs qui utilisent « after effect » touchent une prime, ce n'est pas le cas en région. La direction nous a expliqué que le niveau d'expertise n'était pas le même.

Prochaine réunion le 13 janvier 2020, 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 6 janvier 2020