

# **Compte-rendu de la réunion des Représentants de proximité du 3 février 2020**

## **Présents :**

**Pour la direction :** Isabelle Staes directrice régionale, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines et Laurent Disdier chef de centre

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

## **Point 1 : Droit de grève**

Depuis le début du mouvement de grève contre le projet de réforme des retraites de nombreux salariés s'interrogent sur ce droit tant certains cadres de France 3 Provence-Alpes s'évertuent à le contourner.

### **Petit rappel historique**

«Jusqu'au XIXe siècle, la grève était interdite et constituait même un délit pénalement sanctionné.

Il a fallu attendre le 25 mai 1864 pour que le délit de coalition soit abrogé et pour que le droit de grève soit instauré par la loi Ollivier. Mais, selon cette loi, la grève constituait toujours une rupture du contrat de travail et pouvait justifier un licenciement du salarié gréviste ou une intervention de la force armée.

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau autorise les syndicats en France.

Le 27 octobre 1946, le droit de grève est pleinement reconnu dans la constitution (art. 7 du préambule) : "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent".

Depuis le 7 décembre 2000, ce droit figure dans l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.»

### **Retour au présent**

Le 5 mars 2015 le directeur général de France Télévisions, Rémy Pflimlin, estimant qu'il y avait un « usage abusif du droit de grève » a sorti une note de service qui prescrit les mesures suivantes :

- les salariés ( techniciens, journalistes et administratifs) directement affectés à l'édition, la fabrication, la diffusion des programmes doivent s'ils souhaitent

rejoindre le mouvement de grève, se déclarer grévistes et cesser le travail au moment de leur prise de service , au début de la journée de travail

- ils ne peuvent donc se déclarer grévistes et cesser le travail dans le cours de l'exécution du service.

Les syndicats ont attaqué cette note en justice, ils ont été déboutés et pour l'heure elle s'applique.

Au début de la mobilisation contre le projet de réforme des retraites, la direction a pris des dispositions dérogatoires à la note Pflimlin, c'est pourquoi lors de ces journées il est possible de se déclarer gréviste en indiquant l'heure à laquelle on souhaite cesser le travail, là aussi il faut le faire au moment de sa prise de service.

Avec la note Phlimlin le droit de grève a commencé à être détricoté, mais pour notre direction, ce n'est pas suffisant et tout comme au XIX ème on envoyait la force armée pour briser la grève, aujourd'hui elle envoie ses « gradés » pour intimider les salariés (souvent CDD) et remplacer systématiquement les grévistes en réorganisant les services avec le personnel non gréviste.

« *C'est pour assurer notre mission de service public* » nous dit-elle. Nous nous pensons que pour assurer sa mission de service public la direction ferait mieux d'arrêter de supprimer des postes et de casser les métiers.

De plus Le service public, les salariés, eux aussi, y sont attachés ...autant qu'à la constitution et aux droits fondamentaux...en est-il de même pour la direction ?

**NB** : Lorsqu'un non gréviste présent au tableau de service remplace un gréviste, la direction peut-elle changer les horaires de travail du non gréviste, histoire de bafouer un peu plus le droit de grève ?

Voici ce que dit l'accord collectif « *Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré , les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement , réduction ou suppression de vacation...Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations, de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation, ou de la maintenance.*

*Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité.*

*Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, **après concertation avec le salarié**, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125% du taux de salaire horaire » (page 87 de l'accord de mai 2013)*

En conclusion, on peut considérer que la direction ne peut pas changer les horaires d'un salarié, le jour même, sans son accord.

## **Point 2 : Contrat d'embauche ...quelques interrogations**

Comment est calculée l'ancienneté d'un salarié nouvellement titularisé ?

Ces jours de travail sont comptés dès le 1<sup>er</sup> contrat jusqu'au jour de l'embauche (Jour par jour pour un contrat de moins de 5 jours. Pour un contrat de 5 jours, il faut compter 7 jours (5 jours travaillés + 2 jours RH)

Ce nombre de jours est ensuite divisé par 220 jours (équivalent temps plein). Le résultat donne le nombre d'année d'ancienneté. (Exemple : Un CDD qui a travaillé 1000 jours, sera embauché avec une ancienneté de 4.5 années (1000 : 220).

Concernant l'ancienneté carte presse : il suffit d'appeler la commission de la carte. C'est elle qui donne la date d'ancienneté. (Généralement année de la 1<sup>ere</sup> obtention de la carte de presse)

Sur les compétences complémentaires (CC1 ET CC2) des journalistes. Elles ne sont pas précisées dans le contrat d'embauche. La CC2 est intégrée dans le salaire au bout de 5 ans de pratique.

La région qui embauche est chargée de récupérer ces informations.

## **Point 3 : Contrat de génération**

Signé par l'ensemble des organisations syndicales le contrat de génération prévoit deux aménagements du temps de travail pour les salariés seniors.

A 60 ils peuvent bénéficier de la retraite progressive.

A 57 ans ils peuvent bénéficier de la semaine à 35h en 4 jours sans perte de salaire.

En début d'année plusieurs salariés souhaitant bénéficier de la semaine en 4 jours se sont vus répondre par la RH « *"L'accord d'entreprise « contrat de génération » qui prévoit ce dispositif arrive à son terme très prochainement. A ma connaissance, son renouvellement n'est pas en cours de négociation. Je ne suis donc pas en mesure de répondre favorablement à votre demande."*

En effet l'accord tombe le 31 mars 2020 et une négociation de suivi est prévue le 17 mars. Mais pour l'heure l'accord est toujours en vigueur, alors pourquoi le refuser aux salariés qui répondent aux critères « *parce qu'il faut trois mois de délai pour le mettre en place et les demandent ont été faite en janvier* » nous répond la RH.

Sachez d'ores et déjà que le dispositif retraite progressive a été prolongé jusqu'en 2022. Quant à la semaine en 4 jours la direction dit « s'interroger » sur sa reconduction.

Pour ceux qui sont déjà dans le dispositif, les 4 jours iront à terme de l'année commencée (si vous avez débuté en juillet 2019 même si l'accord tombe vous en bénéficierez jusqu'en juillet 2020).

Toutefois peut-on imaginer, au moment où le gouvernement passe en force pour faire travailler les salariés plus longtemps que la direction de FTV renonce aux aménagements de fin de carrière

Réponse après le 17 mars.

#### **Point 4 : Réalisateur...une certaine vision de la priorité**

En 2019, il y a eu 195 jours de contrats de réalisateur, en Provence-Alpes. Les chiffres pour l'antenne de Côte d'Azur, qui dépend de la DR de Marseille, n'ayant pas été communiqués.

Un volume annuel réparti de la sorte :

- 94 jours pour le réalisateur statutaire (quand celui-ci est disponible 195 par an)
- 101 jours pour des réalisateurs CDD.

La direction régionale insiste sur le fait que la priorité est toujours donnée au réalisateur statutaire.

Les représentants de proximité voient, eux, une définition tronquée du mot « priorité » :

- la priorité ne s'opère que lorsque les quelques PAE ne sont pas produites par des prestataires extérieurs (« le Carnaval de Nice » produit par AMDA Production etc),
- les événements multi caméra produits sur le numérique sont fabriqués sans réalisateur (des captations d'évènements sportifs comme la boxe, la nage avec palmes à venir par exemple),
- le réseau dans lequel nous sommes, qui intègre également Côte d'Azur, ne fait pas appel au réalisateur pour ses propres productions,
- les jours de tournage relatifs aux élections municipales 2020 sont répartis entre le réalisateur statutaire disponible et un réalisateur CDD.

B / Que nenni, pas d'obstination.

Résumé de la situation : le 13 Janvier un plateau d'environ 1 minute est programmé en régie pour lancer un documentaire. Aucune ambition artistique, ni problématique

technique ; sauf qu'en milieu d'après-midi le flou est toujours présent et le plateau toujours pas enregistré au point qu'on envisage de faire appel à la coordination d'un réalisateur. Le point d'accroche : pas de coordination à tout cela, des techniciens qui ne savent à quel saint se vouer. Rassurons-nous tous, le plateau sera enregistré... laborieusement et il est bien dommage de laisser tout le monde s'épuiser et se mettre en difficulté pour de simples absences managériales.

A cela la direction botte en touche et réfute l'idée d'obstination à nier l'évidence. D'ailleurs elle trouve la question tellement peu signifiante qu'elle propose aux RP de se tourner eux-mêmes vers la direction aux antennes et contenu afin d'obtenir des réponses d'un tel manque d'organisation.

Réelle volonté de nier la présence de compétences au sein du service ? Méconnaissance totale de l'éventail des compétences d'un réalisateur ?

Une vision très particulière du management.

## **Point 5 : Unités de Compétence Complémentaire**

En Provence-Alpes, l'UCC (Unité de compétence complémentaire) de « contributeur web » concerne 12 personnes. 5 candidatures supplémentaires ont été déposées lors du dernier appel à candidature. L'UCC MEI (Mise en image) concerne, elle, 5 personnes.

Sachez toutefois que l'accord sur les UCC, qui prenait fin au 31/12/19, est en cours de renégociation avec la Direction nationale.

## **Point 6 : Un de perdu, un de retrouvé.**

Le poste de « délégué au numérique » ayant disparu, un nouveau poste voit le jour, le "délégué à la coordination des antennes et au contenu », et en l'occurrence « la déléguée ».

Faisons simple, le DAC (délégué aux antennes et contenu) est responsable des contenus du linéaire et du numérique.

Son objectif est de permettre le passage des programmes venant de l'antenne vers le web et d'augmenter la diffusion des programmes du web sur le linéaire.

Entendez également qu'il ne faut pas espérer augmenter les moyens pour fabriquer un programme du web pour le linéaire mais plutôt viser le mode de fabrication du web, même pour fabriquer du programme pour le linéaire ; le VMix est déjà dans les starting-blocks.

Le DAC croulant sous la quantité faramineuse de productions de programmes, le poste de «délégué à la coordination des antennes et contenu » a donc été créé. Pour l'heure il n'y a pas de fiche de poste mais il fait office d'adjoint au DAC, peut-être en attendant que son poste se libère ?

Reste une dernière question, l'antenne de Provence-Alpes produit-elle tant de programmes qu'elle nécessite 2 postes de cette importance ou est-ce une histoire de mobilité de personnel

## **Point 7 : Mais qui sont toutes ses nouvelles têtes ?**

A chaque jour sa nouveauté. Plein de nouveaux. Des CDD ? Non. Des alternants ? Non. Mais des PMSMP...

PMSMP = Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

Ces stagiaires sont rémunérés par Pole Emploi pour une durée déterminée (généralement quelques jours). Si leur stage est « concluant » ces personnes seront immatriculées pour une durée indéterminée.

Il n'y a pas de limite au nombre d'immatriculations.

Selon la direction « *ces personnes ne seront pas prises à la place de CDD* » ...pendant leurs quelques jours de stage bien entendu... mais après...

Nous avons soulevé un point qui nous semble problématique :

Quelle implication peut avoir un CDD qui ne vient travailler dans la rédaction qu'un jour par mois ? (Implication intellectuelle, implication et adaptation à notre mode de travail) Quelle implication ? Et surtout quel avenir ?

## **Point 8 : Matériel de Tournage**

Le 24 janvier dernier la direction a envoyé une note de service pour interpellier les JRI sur l'absence régulière de matériel de tournage dans les placards en leur demandant de faire preuve de plus de responsabilité.

Nous avons, à notre tour, interpellé la direction sur la nécessité d'améliorer l'organisation mise en place à ce sujet.

*« Depuis 2005 on a la chance d'avoir un système informatisé qui permet de programmer le matériel des équipes, ce système c'est le résultat d'une demande des salariés...il permet de trouver le matériel qu'il faut pour qui il faut »* nous a expliqué le directeur de centre Laurent Disdier.

De notre côté nous avons réclamé plus de rapidité dans la satisfaction des demandes de matériel et de mieux sensibiliser le personnel non permanent (de plus en plus nombreux) sur l'entretien et le suivi du matériel.

La direction s'est déclarée « ouverte » à toutes propositions susceptibles d'améliorer le dispositif existant.

## Point 9 : Bilan diversité 2018

Diffusion ou pas diffusion de ce bilan « Diversité » ? L'IRH devait nous l'envoyer après la réunion du 13 janvier, et puis finalement il y aurait eu contre-ordre.

Résultat, le document n'a été adressé aux élus que le 29 janvier deux jours après la date limite pour que vos élus adressent leurs questions .... Donc trop tard !

Ce « Bilan diversité » est un nouveau document que doit élaborer la direction chaque année. Ceci explique peut-être aussi les retards successifs, tant dans sa diffusion que dans son élaboration puisque, vous avez bien lu, il s'agit d'un bilan de l'année 2018 alors que nous sommes en 2020 (!). Le bilan 2019 nous sera présenté dans un délai plus raisonnable, nous a-t-on assuré.

Que dire de ce bilan 2018 ? La direction y valorise surtout son action en faveur de la parité hommes / femmes ou en faveur des travailleurs(euses) handicapé(e)s ou de la « diversité » (sociale et/ou culturelle).

Toutefois, seulement 55% des entretiens annuels (théoriquement obligatoires) ont été réalisés en 2018 (hors encadrement). Il y a encore une belle marge de progrès et les chiffres de 2019 s'annoncent encore une fois très mauvais, vu le peu d'entretiens réalisés à la rédaction.

Après l'encadrement, l'un des objectifs fixé par la direction était (en 2018) que les élus soient à leur tour formés à suivre les formations « diversité et non-discrimination » en 2019. La seule remarque que nous avons pu faire est que cet objectif n'a pas été atteint (aucun élu n'a suivi cette formation). En 2020, peut-être ?

## Point 10 : Absentéisme

La direction nous propose d'examiner ce point au mois de mars avec des documents « améliorés » par rapport à ceux qui nous étaient présentés jusqu'ici. En

espérant que ces informations nous soient transmises avec un peu d'avance pour que vos élus puissent apporter des questions et remarques pertinentes à propos de ce sujet crucial de la santé des salariés.

## **Point 11 : Jours fériés journalistes**

Pour les journalistes ayant opté pour le forfait jour, une note de service au début de cette année semblait revenir (sans en avoir l'air et en catimini) sur les jours accordés « au titre des jours fériés » dans l'accord collectif de 2013.

Ces onze jours avaient été négociés pour compenser la disparition des « congés divers » pour les journalistes (qui ne bénéficient d'aucune récup ou bonification quand ils travaillent un jour férié ou le dimanche) et l'ensemble de ces jours étaient disponibles dès le début de l'année pour être « posés » selon les souhaits du collaborateur.

A partir de cette année, la direction semblait vouloir reprendre la main sur le choix de la planification de ces congés « au titre des jours fériés » en créditant ce compteur au fil de l'année. Impossible, donc, de les poser selon ses souhaits.

La direction a indiqué aux élus, lors du CSE des 29 et 30 janvier, que cette note était désormais caduque.

A vérifier, toutefois dans « Mon Kiosque ». Pour le moment, ces onze jours n'apparaissent toujours pas sur la page où l'on consulte ses « congés et absences ».

## **Point 12 : Mixage**

« Tout est une question d'organisation » pour solutionner les embouteillages et la charge de travail au mixage « Actu ». Sur ce point nous sommes d'accord avec la



direction et les élus ont bien noté que des efforts avaient été faits en ce sens depuis septembre, suite à de précédentes alertes des élus.

Sauf que la charge de travail est toujours plus importante, que les « créneaux » de mixage sont toujours aussi étroits. Et, en bref, qu'il est impossible pour les journalistes et les OPS de rester dans des cases très étroites qui sont prévues. Comment, par exemple, mixer sérieusement et sans bâcler deux modules « Ici et maintenant » de six minutes en seulement trente minutes, entre 16h et 16h30 ? La direction technique semble penser que c'est suffisant et en tous cas elle n'a pas les moyens de faire plus (et surtout mieux), contraintes budgétaires obligent !

A court d'idées, elle nous demande de faire son travail et de lui faire des propositions, par exemple en lui indiquant les heures des « faible activité » au mixage. Ce n'est pourtant pas faute de dire et répéter que, en semaine, le mixage Actu est à bloc avec les modules, les bandes annonces, la météo, les sujets du JT... Et à force d'avoir supprimé des vacations d'OPS au Publison, ce que nie la direction.

## **Point 13 : Montage**

Là encore, pas de réponse ni de proposition plausible de la direction. Tous ces éléments doivent être montés sur le potentiel de l'actu, puisqu'ils sont diffusés dans le JT.

C'est comme ça et pas autrement. C'est ce qui s'appelle du « dialogue » selon notre direction actuelle.

## **En Bref :**

A / Les Représentants de proximité se sont émus de l'accueil réservé à un nouveau technicien qui a, visiblement, eu l'outrecuidance de faire valoir ses droits en procédant à une requalification de ses contrats de CDD en CDI.

Non seulement, il n'a pas été avisé de son embauche et n'apparaît pas dans certains listings internes lui permettant, pour certains, d'obtenir des badges d'accès ; mais ce dernier n'a pas reçu tous les plannings que tout technicien obtient le vendredi. Les Représentants de proximité s'interrogent sur la volonté d'un tel « piège » afin qu'il ne se présente pas sur son lieu de travail à la date prévue.

Quelle aurait été la décision de la Direction s'il n'avait pas été à son poste le jour dit ? Excès de zèle de l'organisation d'activité ou consigne de la part de la hiérarchie ?

B/ Les salariés en alternance sur des postes de journalistes n'ont pas droit au 13<sup>ème</sup> mois.

**Prochaine réunion le 9 mars, 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 2 mars**