

Compte-rendu de la réunion des représentants de proximité du 13 mars 2020

Présents :

Pour la direction : Isabelle Staes directrice régionale, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Laurent Disdier chef de centre et pour la Fabrique Pascal Blain et Sylvie Savignac

Pour les représentants de proximité : Valérie Smadja, Eliane Dos-Santos, Rémy Dupont, Philippe Perrot (en audio-conf) et Marc Civallero

Nous vous avons fait parvenir le jour même de la réunion les informations données par la direction sur la crise sanitaire, aujourd'hui nous vous envoyons le compte-rendu classique.

Point 1 : Planification : certaines semaines les personnels n'effectuent plus systématiquement 39h, quelles conséquences sur les RTT et les heures supplémentaires du week-end ?

Aux dires de la direction, il n'y a aucune inquiétude à avoir : tout se lisse au moment de la validation. Et pourtant si nous posons la question c'est bel et bien l'inverse que nous ont fait remonter les salariés.

Il paraît donc qu'administrativement les semaines doivent faire 39 heures ; en revanche, une journée ne doit pas obligatoirement faire 7h30. Et la direction nous a bien rappelé qu'elle avait le droit de proposer des planings à 5h par jour...des explications qui manquent, et c'est peu dire, de clarté...à suivre.

Toujours en ce qui concerne la planification, les RP ont pointé des aberrations.

Il n'est pas nouveau de constater des convocations de personnel à l'heure même du PAT et nous avons arrêté d'expliquer ce que signifiait les initiales P.A.T.

En effet, la démarche est assumée par la direction qui nous répond « un contrat ne doit pas excéder 7h38 par jour. Donc pour ne pas être dans l'illégalité on s'arrange avec les heures... ». Comprenez donc que la directive est plutôt de convoquer le personnel à l'heure du PAT, quitte à mettre une équipe complète de tournage en retard (et prendre le risque de générer des heures complémentaires sur la totalité de l'équipe) plutôt que d'envisager dès le départ de la vacation qu'une seule personne de l'équipe puisse générer 1 heure complémentaire.

Point 2 : Municipales : modules Web fabriqués par la « cellule » internet et diffusés lors des débats

Concernant tout d'abord la charte graphique, son non-respect est totalement assumé par la direction, sans argument : « la charte n'a pas à être respectée dans le cadre de ces modules ! ». Ah bon ? Et pour la fabrication qui a échappé à la palette graphique, la direction se veut rassurante : « La palette graphique peut être appelée à travailler sur ce genre de produits mais effectivement cela n'a

pas été le cas », et argue le fait que l'entreprise se dote d'un nouvel outil pour enrichir ses contenus !

Enrichir ses contenus soit, mais en prenant bien garde de ne former QUE les éditeurs web et les documentalistes. La frontière entre enrichissement et dépossession de l'outil de travail semble ténue. Voilà pour l'aspect technique de ce nouveau cheval de troie.

Passons maintenant à l'aspect éditorial. Choisir, sélectionner et analyser l'information afin d'apporter un éclairage sur une commune dans le cadre d'un débat municipal relève entièrement du métier de journaliste ce qui n'est pas la fonction ni la formation des salariés qui ont effectué ce travail.

Réponse de la direction « ce travail a été validé éditorialement par le rédacteur en chef et par le chef info-web » Super ...peut-être qu'un accord permettant à des non journalistes de réaliser des contenus d'informations pour des émissions d'informations nous a échappé ?

Point 3 : grève

Que c'est dur de dire la vérité !

A la question « Qui a modifié le montage et les titrages du débat diffusé un jour de grève ? », le directeur de centre technique nous répond « C'est l'encadrement qui l'a diffusé, mais il a diffusé un produit modifié par un technicien non gréviste. Les titrages ont été modifiés pendant la diffusion ». Nous ne pouvions que sauter sur l'occasion en lui demandant comment il avait pu changer une quinzaine de synthés (le nom du parti d'un des candidats comportait un oubli) en direct lors de la diffusion.

Et là....

Pour faire clair, car nous savons ce que le directeur de centre n'assume pas, les points de montage pour remplacer tous les synthés et calibrer le débat, ont été fait aux échanges, sur un avid, par le chef de fabrication, puis effectivement diffusé par le même chef de fabrication en mission.

Une histoire de confiance...

Point 4 : remplacements RCC

Lors de rencontres précédentes la direction s'était engagée à remplacer 5 postes de journalistes sur les 6 laissés vacants dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective. Force est de constater qu'elle n'est pas très pressée de le faire .

En effet, pour l'heure le poste de JRI du bureau de proximité de Digne, libéré par un départ RCC, est le seul à avoir été mis en consultation.

Deux autres postes ont également été mis en consultation à la locale de Toulon, un de JRI et celui de l'assistante, mais ces deux postes n'ont pas été libérés par des départs RCC.

Point 5 : Contrat de génération

Le contrat de génération arrive à son terme fin mars 2020. Signé pour trois ans par l'ensemble des organisations syndicales il avait pour principal objectif d'aménager les fins de carrière pour le personnel sénior : semaine à 4 jours sans perte de salaire dès 57 ans, amélioration du dispositif de retraite progressive prévu par le code du travail (exemple un salarié pouvait percevoir 90% de son salaire en travaillant 3 jours par semaine) , aujourd'hui la direction fait marche-arrière toute.

La semaine à 4 jours ne sera pas reconduite à de nouveaux entrants, quant à ceux qui en bénéficient ? « pas de consigne pour dénoncer le dispositif » nous répond la Responsable des Ressources Humaines. A suivre ...

Le dispositif retraite progressive, lui, est reconduit jusqu'au 31 décembre 2022, en fait jusqu'à la date de fin de la RCC . Une manière déguisée de « pousser » les salariés séniors vers la sortie. Si vous êtes dans le plan de départ, tout est prévue, dans le cas contraire, plus d'aménagements de fin de carrière...concluons par une citation célèbre de Coluche « circulez, y a rien à voir ».

Point 6 : rappel heures supplémentaires

Pour le personnel technique et administratif à 39 h par semaine, au delà on déclenche des heures supplémentaires. Si la semaine comporte un jour férié non travaillé on enlève 7h et les heures se déclenchent après 32h.

Pour les journalistes aux décomptes horaires les heures supplémentaires se déclenchent également après 39h. En cas de jour férié non travaillé dans la semaine, il est valorisé à hauteur de 8h.

Les jours de repos eux sont valorisés à hauteur de 7h45 , congés ou RTT. Exemple vous travaillez 3 jours avec 2 jours de congés dans la semaine les heures se déclenchent après 23h15.

Les jours de grève et d'enfant malade ne sont pas valorisés, si vous faites un jour de grève, pour déclencher des heures supplémentaires dans la semaine il faudra dépasser 39 h en 4 jours.

Point 7 : Eclairage : implantation lumière du petit salon

La confiance, ça se gagne!

En préambule le directeur du centre technique nous explique que l'apparition de ce « petit salon » est le fruit d'un travail commun et réfléchi au sein de l'équipe d ' « Ensemble c'est mieux ». Nous n'en doutions pas, et là n'est pas le problème.

Nous attendions les explications relevant de la sécurité des salariés et du public qui transitent sur le plateau lors des enregistrements, à savoir des pieds de projecteurs non gueusés entravant les unités de passage d'évacuation, accompagnés de leurs câbles électriques disposés également dans le passage et branchés sur des prises au sol.

Et là, les bras nous en sont tombés quand nous avons entendus « toutes les règles de sécurité sont respectées PUISQUE nous sommes sur un plateau ». Justement elle ne le sont pas.

Et NON Mr le directeur, il n'y a pas des règles de sécurité hors des plateaux et des règles de sécurité sur un plateau ; il y a des règles de sécurité que vous ne semblez pas vouloir voir appliquer et vous faites prendre des risques à tous les intervenants de ce plateau.

Et le summum intervient lorsque ce même directeur, au lieu d'assumer ce que nous pensions, à savoir une installation faite par des bonnes volontés mais sans compétences particulières, fait porter le chapeau à un éclairagiste intermittent à qui il attribue cette installation exotique lors de sa vacation du 26/03/20.

Mais le mensonge ne paie pas. Nous nous doutions qu'aucun éclairagiste n'avait travaillé sur cet éclairage et il n'a pas fallu longtemps pour en avoir la preuve; en piochant une émission au hasard, celle du 28/01/20, le « petit salon » et son installation exotique existent déjà.

Point 8 : Requalification

Un salarié fraîchement requalifié par voie prud'homale semble « bénéficiaire » d'un traitement particulier. Pas encore de contrat...mais ce n'est pas tout

Circulez, il n'y a rien à voir.

La pillule d'un tel rappel à l'ordre ayant du mal à passer, la réponse est froidement expédiée : « L'entreprise applique les décisions (judiciaires) avec diligence mais les contrats de travail doivent être transmis d'avocat à avocat ».

Toutefois, même si la question était claire, rien de plus ne perlera de ce rapide monologue, ni l'absence de placard, ni l'absence de boîte à lettre, ni l'absence de badge de parking ou de convocation à la visite médicale.

En BREF

Locale de Toulon, parking voiture personnelle : « on ne bougera pas là dessus » a réaffirmé la direction qui versera 165 euros par an, par salarié concerné, budget alloué pour une carte d'accès au parc Chanot.

Aménagement spécifique d'un poste de travail pour une journaliste : cette demande est en souffrance depuis plusieurs mois. La direction a répondu qu'il fallait établir 3 devis même pour une chaise à 300 euros et que cela prenait du temps, parfois une année. Nous lui avons rappelé que d'ici là le problème serait réglé ...la journaliste en question sera partie à la retraite.

Lorsque le restaurant d'entreprise est fermé, la prime de restauration est versée aux salariés. Elle est de 12 euros (répartis en 2 lignes sur votre bulletin de paie).

N'ayant plus la possibilité de le noter dans les RIA, les adjointes veillant sur vos intérêts, vous n'avez rien à faire pour que ce repas vous soit compté.

Prochaine réunion le lundi 6 avril prochain, vous pouvez nous faire parvenir vos questions avant le lundi 30 mars midi .

Sandrine Bort, Valérie Smadja, Eliane Dos-Santos, Philippe Perrot, Sébastien Lebailly, Rémy Dupont et Marc Civallero

