

Compte-rendu de la réunion ordinaire des représentants de proximité 6 juillet 2020

Étaient présent,

pour la direction de Provence-Alpes:

Isabelle Staes directrice régionale, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Anne de Geoffroy secrétaire de direction antenne Provence-Alpes.

pour les représentants de Proximité :

Eliane Dos-Santos, Valérie Smadja, Marc Civallero, Philippe Perrot, Rémy Dupont.

En préambule de cette réunion, qui se tenait en présentiel pour la première fois depuis le déconfinement, marquant de ce fait une volonté d'un retour à une activité proche de la normale, la Directrice Régionale a tenu à souligner le « *travail formidable effectué par la rédaction et les équipes techniques qui sont passées du confinement au déconfinement à toute vitesse pour suivre cette période électorale* », appuyant sur la fierté ressentie à découvrir une « *telle énergie et un parcours sans faute. C'est un plaisir de travailler comme cela* »

Avant de répondre aux questions posées, un échange s'est engagé avec les représentants de proximité sur la frustration ressentie quant aux tranches limitées afin de couvrir de tels événements. Même si l'antenne de Provence-Alpes diffuse sur le maximum des tranches proposées, il semble clair aux yeux de la direction que le projet de régionalisation (dans un langage plus béotien : « chaîne régionale »), projet reporté en 2021, devrait nous –l'antenne de Provence-Alpes- « *affranchir sur la programmation, en tout cas dans les tranches qui ns seront dédiées* ».

Récupérations employeurs :

Nous avons interpellé la direction afin de savoir quel était l'intérêt d'imposer des récupérations employeurs à des salariés tout en les faisant remplacer aux mêmes dates par du personnel CDD ?

« *Nous avons la nécessité de planifier une récupération employeur toutes les deux semaines, afin de lisser ces journées tout au long de l'année. Certaines professions génèrent beaucoup de récupération et on ne peut pas les laisser s'accumuler* » nous a expliqué Maryline Camacho. Et de rajouter « *c'est pour cela que parfois un salarié en récupération employeur peut être remplacé par un CDD* ».

Nous avons fait remarquer que cette pratique était très appliquée pour les monteurs, la RRH a répondu qu'elle allait voir cela de plus près.

Point sur le travail « à distance » :

Bien que la direction donne à cette pratique le nom de « télétravail », qui fait pourtant appel à un contrat, des codes, des façons de travailler et une philosophie toute autre, le travail à

distance tel qu'il a été mis en place depuis le confinement devrait arriver à son terme le 10 juillet (date de levée de l'état d'urgence sanitaire).

Dès lors, les collaborateurs peuvent revenir sur site et il est demandé à ce que les postes de travail soient tous de retour à compter du 15 juillet.

Pour ceux qui souhaitent continuer à travailler à distance (nommé TT sur les RIA), une autorisation est donnée jusqu'aux prochains congés, mais au retour des congés, tous les collaborateurs reprendront leur poste en présentiel. La direction engage toutefois les salariés qui souhaitent faire perdurer ce travail à distance jusqu'à leur retour de congés, à venir à raison d'1 fois par semaine s'acclimater à la nouvelle organisation de l'entreprise (consignes de sécurité, restauration, sens de circulation...)

Il est bien évident que ceux qui travaillaient en télétravail avant le confinement, qui avaient donc signé un avenant à leur contrat, continueront sur ce même rythme de travail.

Le retour à la normale de tous les métiers, de la technique aux fonctions supports (communication, informatique, RH et service financier) est donc imminent. Les questions relatives à des disparités de traitement et une usure plus rapide de certains personnels du fait de l'absence d'autres devraient être résolues.

Le télétravail existe réellement à France télévisions, il est régi par un accord QVT.

Il ouvre des droits à certains métiers, sur la base de 2 jours hebdomadaires maximum. Il n'a aucun impact sur la fiche de paie et le contrat doit faire l'objet d'un avenant qui fixe les jours. L'avenant concerne donc une personne et non un poste.

Toutefois, dès septembre, 3 journées de négociation sont prévues entre la direction et les organisations syndicales. Il paraît évident que ces pratiques doivent être encadrées au-delà de ce qu'elles sont aujourd'hui et à toutes fins utiles, la direction a bien précisé qu'elle souhaitait respecter les accords passés. L'histoire nous dira de quels accords il s'agissait.

La direction nous a également rappelé que le télétravail devait être une démarche venant du salarié. Il effectue un autodiagnostic technique (connexion internet etc) et se verra, s'il est éligible, pourvu d'un ordinateur portable.

De son côté, elle se doit de l'accompagner et c'est justement là que nos visions divergent. Pas d'imprimante, pas d'écran, pas de périphérique... et de là à envisager la fourniture d'un fauteuil de travail, ne rêvez pas. Il ne faudrait pas non plus qu'un salarié en télétravail devienne heureux, en sécurité et rentable.

Evidemment si les RP soulignent ce faible engagement, uniquement basé sur du matériel, c'est qu'ils y soupçonnent un désengagement progressif de la direction en termes de responsabilité.

Avec le télétravail, il était évoqué une modification de la philosophie et des mentalités, nous y sommes.

Bilan Handicap 2019 :

La direction nous a présenté le bilan Handicap de Provence-Alpes pour 2019.

Voici ce que l'on peut retenir :

Pour un effectif de 166 salariés l'antenne Provence-Alpes a l'obligation d'employer 9 personnes en situation de handicap ; soit 6% de la masse salariale. Elle en emploie actuellement 14 (2 vont bientôt quitter l'entreprise) ; ce qui représente 7,2% du personnel.

Dans le cadre de la semaine européenne 2019 pour l'emploi des personnes handicapées,

l'antenne a mis en place un atelier de prévention optique (« je teste ma vue » au travers de 4 ateliers).

L'antenne a également ouvert ses portes à une dizaine d'élèves de l'IME (institut médico-éducatif) de Vert-Pré. Ils ont travaillé sur le traitement des fake-news.

En dehors de la semaine du handicap, l'entreprise a accueilli 2 personnes handicapées qui ont pu découvrir un métier en participant activement : L'un d'eux a été chroniqueur d'un jour sur l'émission « Ensemble C'est Mieux », l'autre a été en immersion dans le service communication.

A noter aussi la vente de brioche au profit de l'UNAPEI, une association d'aide pour les enfants en situation d'handicap mental.

Enfin la rédaction a accueilli pendant 3 semaines un jeune étudiant handicapé.

Dernière information sur ce sujet, sachez que les salariés en situation de handicap bénéficient dans l'année de quelques jours de congés supplémentaires pour leur quotidien, leurs constitutions ou renouvellement de dossier.

De même que tout salarié bénéficie de jours de congés en cas de survenance d'un handicap pour lui ou ses enfants.

Prochaine réunion : Lundi 24 aout.

D'ici là, envoyez vos questions à vos élu(e)s : Sandrine Bort, Eliane Dos-Santos, Valérie Smadja, Sébastien Lebailly, Philippe Perrot, Marc Civallero ou Rémy Dupont, **au plus tard le lundi 17 aout.**