

COMPTE-RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

7 septembre 2020

Présents pour la direction de Provence-Alpes:

Isabelle Staes directrice régionale, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Laurent Disdier responsable du centre technique, Stéphanie Manucci-Serre interlocutrice RH Provence-Alpes.

Présents pour les représentants de Proximité :

Marc Civallero, Eliane Dos Santos, Valérie Smadja, Rémy Dupont.

Introduction

En ouverture de la réunion, la directrice régionale est revenue sur la nomination de Laurence Mayerfeld, aujourd'hui directrice du réseau régional de France 3, au poste de directrice des ressources humaines et de l'organisation.

Cette nomination prendra effet au 28 septembre et donc « nous connaissons son successeur à ce moment-là ».

Dans ce compte rendu

Introduction
Vie de l'instance des représentants de proximité
RCC : bilan d'étape
Communication asyndicale
JT et garde-fou
Déménagement locale de Toulon
Indemnités des frais kilométriques
Contrat » non désarchivable »
En bref

Vie de l'instance des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont élus pour 3 ans. A l'issue de cette élection, lors de la première réunion ils élisent un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Comme vous le savez en Provence-Alpes-Vendargues il y a 7 élus pour environ 550 salariés, ce qui fait approximativement un élu pour 80 salariés.

Ces 7 élus sont issus de listes syndicales et la répartition des sièges a été faite en fonction du résultat du vote des salariés : 4 CGT, 1 SUD, 1 FO, 1 CFDT.

Au début du mandat il y avait deux façons de travailler :

- Chacun dans son coin, chaque syndicat faisant son propre compte-rendu
- Collectivement avec comme seule préoccupation l'intérêt des salariés, en laissant de côté l'appartenance syndicale, avec un compte-rendu commun.

C'est cette deuxième option que nous avons tous choisis.

J'ai été élu secrétaire de l'instance (CGT) et Sandrine Bort (CFDT) secrétaire adjointe. Nous avons été élus tous les deux à l'unanimité. Pour l'heure nous pouvons dire que nous avons travaillé en bonne intelligence.

Aujourd'hui j'ai décidé de passer la main tout en restant représentant de proximité.

Cela pour deux raisons qui sont pour moi essentielles :

Il est sain sur un plan démocratique que les responsabilités tournent et il me semble aussi sain de laisser ces responsabilités à un élu plus jeune.

Rémy Dupont (CGT) a été élu à l'unanimité des présents et avec l'accord des absents, secrétaire de l'instance de proximité de Provence-Alpes-Vendargues, Sandrine Bort (CFDT) reste secrétaire adjointe.

Marc Civallero

RCC : bilan d'étape

Pour cette « rentrée » 2020 nous avons souhaité faire un point sur les départs passés et futurs dans le cadre de la RCC et savoir lesquels ont été ou seront remplacés

Pour la rédaction :

Sur les six départs de 2019 cinq ont été pourvus.

Pour 2020 : un journaliste est parti en février et trois autres partiront fin 2020.

Pour 2021 : trois autres départs sont prévus, deux en début d'année. Le troisième en septembre.

Pour l'instant, sur ces 7 postes, libérés dans le cadre de la RCC, la direction ne communique pas. On devrait toutefois en conserver, à minima, la moitié. Toujours pour les journalistes, indépendamment de la RCC, nous avons 4 autres postes vacants : 1 JRI à Avignon, 1 rédacteur à Gap et les deux postes du bureau d'Arles.

Avignon et Gap seront bien entendus pourvus. Quant aux deux postes d'Arles, la direction ne sait toujours pas si le bureau sera maintenu, si les postes seront « rapatriés » sur Marseille, ni même si on conservera les deux postes. Toutes les options semblent être sur la table.

RCC : bilan d'étape suite

Pour les PTA :

Un monteur, une maquilleuse et une personne des services généraux ont quitté l'entreprise fin 2019, aucun des trois n'a été remplacé.

L'année 2020 verra en tout six autres départs : une monteuse, trois aux services généraux, le chef de centre et l'administrateur d'antenne. Les 2 derniers postes seront remplacés, pour les autres la direction tempore, elle attend notamment les négociations sur l'évolution des métiers pour prendre des décisions (JRI/monteur par exemple dans les bureaux excentrés).



Communication asyndicale

Depuis 2 réunions, ces informations subissent des retards dans la diffusion aux salariés.

Imaginez notre surprise lorsqu'au changement, un peu soudain certes, de secrétaire de l'IRP, nous nous rendons compte que le nouveau secrétaire (qui officiait par interim jusqu'à maintenant) n'a pas droit d'accès aux listes de diffusion des collaborateurs ; et à l'avenir, ne pourrai plus vous transmettre selon le procédé habituel les réponses aux questions que vous nous confiez.

En effet, durant 18 mois, la communication des représentants de proximité s'est faite aux moyens des listes de diffusion (groupe de mails) et vous arrivaient par mail, avec une pièce jointe.

Nous aurions pu comprendre et admettre un délai dû à des droits informatiques à accorder. Mais, sans que nous comprenions pourquoi, depuis 3 réunions de l'instance nous sommes obligés de vous faire parvenir par des chemins détournés le compte rendu que vous lisez actuellement.

Depuis le 4 juillet nous avisons la RRH de ce « tout nouveau » problème d'accès aux listes de diffusion. Et de « [le DRH] *m'a indiqué qu'il n'avait pas accordé de dérogation* » en « *je vais me renseigner, je reviens vers vous* », on finit par « [le DRH] *n'affirme pas avoir accordé de dérogation, et sa remplaçante, durant ses congés, infirme même qu'il en ait donné* ».

Les sons de cloches ne sont pourtant pas les mêmes en fonction des interlocuteurs (les responsables du CSE, eux, ont bien reçu des ordres semble-t-il

*« Je me renseigne,
Je reviens vers vous »*

Nous avons profité du bilan sur l'emploi pour nous enquérir du volume de planification des OPV. A ce jour, l'antenne dispose d'un OPV à temps complet et d'un à temps partiel.

Pour autant, au vu du volume de planification d'OPV en CDD, nous avons souhaité comprendre pourquoi le poste d'OPV à temps partiel ne se voyait pas évoluer à temps complet.

La réponse fait état de nos calculs et moyennes qui ne seraient pas assez fiables, pourtant nous nous basons sur les tableaux de service validés depuis plus de 3 années.

Et de rajouter le contentieux entre le collaborateur à temps partiel et France 3 est en cours de médiation ; toutefois aucune solution à temps complet ne peut être envisagée pour le moment dans la mesure où le service doit aussi prendre en compte le reclassement, sur prescription médicale, d'un éclairagiste.

différents), la règle claire, proposée par Olivier Godard dit :

- Dans le cas d'un compte rendu syndical : respecter l'accord des communications syndicales à savoir court texte dans le mail + lien vers le compte rendu hébergé sur un site.
- Dans le cas d'un compte rendu asyndical, il est consenti une dérogation: envoi du compte rendu en PJ ou dans le corps du mail à tous les salariés de l'antenne.

Les comptes rendus que vous recevez sont issus du travail collaboratif des sept élus de proximité, sans distinction syndicale. CQFD.

Mais, alors pourquoi avoir toléré une situation si le DRH n'avait rien accordé? Nous ne sommes pas habitués à tant de largesse.

Et pourquoi les règles changent en cours de partie ?

Voyez-là 2 incohérences :

- Une tolérance appliquée différente de la règle claire, dictée par le DRH.
- Une tolérance valable durant 18 mois, qui, du jour au lendemain revêt les aspects d'une résistance passive à un changement.

Pour finir sur ce point, ce qui était toléré et qui ne l'est plus parce que comprenez bien, « *il ne faut pas faire peser les pièces jointes sur le réseau [informatique]* » s'est conclu par « *je me renseigne et je reviens vers vous* ».

Si cela vous semble incompréhensible... nous aussi.

JT et garde-fou

Au-delà des problèmes techniques et des aléas du direct, qui fait office de garde-fou pour les présentateurs du JT? Quelles sont leurs marges de manœuvre quant à la forme et au fond de leur présentation? Quelles sont celles de leur encadrement quant au management ?

Telle était formulée la question autour de laquelle nous souhaitions débattre.

La réponse est claire : le rédacteur en chef et les rédacteurs en chef-adjoints sont responsables. Ils peuvent et doivent relire les lancements afin d'éviter toutes maladresses ou fautes « *mais ce n'est pas une question qui doit être débattue avec les représentants du personnel* » a précisé Isabelle Staes.

« ...ce n'est pas une question qui doit être débattue avec les représentants du personnel... »

Déménagement locale de Toulon

Le projet de déménagement de la locale de Toulon a été présenté mercredi 9 septembre au CSE. Initié par la direction des affaires immobilières, il n'a pas subi un retard à hauteur de la durée du confinement. Les appels d'offre viennent de se terminer et les travaux vont être exécutés entre septembre et novembre pour une date d'ouverture prévue pour fin novembre.

Cette locale accueillera, en plus de l'équipe de France 3, 2 reporters de France Bleu, dans un local qui intégrera les mesures COVID (plexiglass, sens de circulation, gel hydroalcoolique et port du masque).

Le dossier avance selon toutes les prévisions déjà énumérées dans les comptes rendus précédents. Seule petite ombre au tableau, une remarque relevant de la CSSCT : la présence d'une douche qui, si elle n'est pas assez utilisée, pourrait présenter des risques de légionellose.



Contrat « non désarchivable »

Erreur de compréhension de la part des assistantes ou couac dans la machine RH ?

Comprenez par « contrat désarchivable », un contrat à durée déterminée que la direction accepterait d'étudier en vue de l'éditer après que le collaborateur a interrompu son activité avec France Télévisions durant 2 ans.

Indemnités des frais kilométriques

Un point « frais kilométrique » a été proposé en marge des questions que nous avons proposé à la direction.

En effet, des collaborateurs ont fait remonter une différence notable entre les indemnités de frais kilométriques dans certains « médias » et chez France 3 : 0,15 € du kilomètre contre 0,47 € dans les autres médias.

Sans que nous ne connaissions le mode de calcul des autres médias, la RRH nous répond que le barème France 3 est fixé par rapport au plafond de la sécurité sociale ; dès que le plafond augmente, le barème est révisé.

Elle nous a rappelé que l'utilisation des véhicules personnels présentait 2 notions différentes :

- Nécessité de service : aucune solution n'est trouvée par le service pour que le collaborateur ne puisse disposer d'un moyen de déplacement autre que son véhicule personnel.
- Convenance personnelle : le collaborateur, quelle que soit la raison, préfère utiliser son véhicule personnel pour se rendre en mission. Dans ce cas le barème est appliqué à hauteur de 0,15 € par kilomètre.

Le service juridique examine alors le lignée du collaborateur pour lequel on souhaite éditer un contrat de travail afin d'y déceler, ou pas, un contentieux, une tractation etc. Toutefois, au regard de certains profils, le contrat peut apparaître « non désarchivable » ; il y a donc un grain de sable qui bloque la machine pour que

le collaborateur puisse se voir gratifié d'un contrat de travail à durée déterminée.

La RRH nous avoue ne pas comprendre le bien-fondé de notre question. C'est justement parce que nous ne comprenons pas pourquoi un collaborateur requalifié en CDI depuis peu, à temps partiel, sollicité pour participer à une opération qui nécessiterait la modification de son contrat de travail, s'entends répondre par la planification que son « *contrat est non désarchivable* », que nous posons la question.

En bref

Comme vous le savez, suite au classement de notre région en zone rouge, la direction a décidé de réactiver le télétravail... Télétravail oui, mais pas pour tous.

Malgré la signature d'un accord, acté avant la crise sanitaire, prévoyant la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, pour la direction, tous les métiers ne peuvent bénéficier de ce dispositif :

Vis à vis du code du travail, un contrat de travail hebdomadaire de moins de 24h, doit stipuler des jours fixes, et ne peut être modifié sans condition particulière; il arrive cependant que ce genre de contrat soit modifié de façon exceptionnelle avec accord préalable du collaborateur; et c'est justement le cas dans l'exemple choisi : une production souhaite travailler avec ce collaborateur, et ce dernier est d'accord pour que son contrat soit modifié.

Alors, pourquoi un collaborateur requalifié en CDI à temps partiel par voie prudhomale voit-il son contrat « non désarchivable » ? La direction nous affirme sincèrement qu'elle ne comprend pas et que « *l'assistante a du mal comprendre* ».

« *juridiquement c'est possible pour tout le monde mais c'est nous qui décidons* » nous a expliqué Marilyne Camacho.

Voilà pourquoi certains salariés ont vu leur demande rejetée, la direction ayant estimée que pour certains métiers (les monteurs notamment) le télétravail « *compliquait trop l'activité* ».

Prochaine réunion le

Lundi 12 octobre

Envoyez vos questions à vos élu(e)s :

Sandrine Bort

Eliane Dos Santos

Valérie Smadja

Marc Civallo

Rémy Dupont

Sébastien Lebailly

Philippe Perrot