

COMPTE-RENDU DE LA REUNION 12 octobre 2020

ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Présents pour la direction de Provence-Alpes:

Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Laurent Disdier responsable du centre technique, Laurence Grandrémy Directrice déléguée du centre d'exploitation Sud, Anne de Geoffroy secrétaire de direction antenne Provence-Alpes.

Présents pour les représentants de Proximité :

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

Point COVID

Alors que Marseille est en zone d'alerte maximale depuis le 14/08/20, que le confinement partiel est imposé depuis le 27/09/20 à 00h, les élus RP s'inquiétaient d'une communication tardive au regard des prémices officiels de la seconde vague, traitant des conditions d'activités.

En substance, nous nous demandions comment l'entreprise n'a-t-elle toujours pas généralisé et étendu à l'extrême le télétravail sur le site de Provence-Alpes situé en pleine zone d'alerte maximale ?

Bien consciente de la situation locale, la direction régionale prend l'initiative... d'appliquer ce qui lui est préconisé !

La centralisation au cœur du problème.

Pour ce qui est des préconisations, l'entreprise s'est dotée d'un comité en charge de la stratégie pour toutes les emprises de FTV, la cellule COVID19.

La stratégie anti-COVID est donc décidée depuis Paris ; et c'est là tout le problème. Non pas que nous pratiquions une forme de rejet envers les parisiens mais force est de constater que la centralisation réduit l'anticipation, annihile les spécificités, et les actions s'enclenchent alors avec inertie.

Nous sommes évidemment loin de la situation connue les mois auparavant où « Masque ? Pas masque ? » était plus relatif à la facilité, ou pas, de se fournir en matériel de protection et de désinfection ; mais aujourd'hui, c'est la présence sur les sites et le brassage des populations qui est bien au cœur du problème.

Et comme nous le disions plus haut, la situation de Marseille en zone d'alerte maximale est traitée avec sérieux, à égalité avec Maubeuge ou Le Creusot. Ceci explique donc cela.

Alors qu'au plus fort du confinement, la voilure clairement réduite de la programmation permettait la diminution notable du nombre de collaborateurs sur site grâce à une gestion réfléchie et un déploiement technique à distance des postes les plus improbables (le montage par exemple), aujourd'hui, tout semble reparti comme en 40.

Dans ce compte rendu

Point COVID

Difficultés à trouver des monteurs CDD

Montage et télétravail

Point sur le télétravail

Y'a-t-il une vie à part sur mon smartphone ?

Les chiffres du jour

Transport - C'est Non !

Transport bis - C'est Non !

Monteurs et formation « UTS »

Transport ter

Qui maîtrise l'éditorial sur internet, journaliste ou éditeur web ?

Prime week-end or not prime week-end ?

Primes, bis

Prêt de personnel, comment s'y prendre ?

Après Côté maison, Côté IMG

Concur

La PPV en souffrance

Effectivement la programmation de l'antenne Provence-Alpes connaît son retour à la normale –et cela peut sembler normal- mais entre *Tout* - organisation en mode « confinement »- et *Rien* - organisation en mode « ah bon il y a une pandémie ? »-, il semble, aux yeux de la direction, ne rien exister.

Nous ne nions absolument pas le fait que le site de Marseille-Chanot ait connu un investissement humain et matériel afin de protéger ses collaborateurs. Ce que nous déplorons ce sont les plexyglass disposés sur nos bureaux qui servent d'œillères et masquent la réalité et les mesures qui devraient en découler.

Effectivement, dans l'entreprise nous sommes protégés.

Mais nous l'étions également lors du confinement.

Effectivement, dans l'entreprise nous étions protégés.

Mais les collaborateurs, et leurs proches ne sortaient pas lors du confinement.

Effectivement, dans l'entreprise nous sommes protégés.

Mais le retour à un volume de travail normal nécessite la présence importante de collaborateurs sur site.

Effectivement, dans l'entreprise nous sommes protégés.

Mais le retour à un volume de travail normal nécessite le recours à de plus en plus de CDD d'horizons divers.

Effectivement, dans l'entreprise nous sommes protégés.

Mais les équipes de reportage croisent beaucoup plus de monde que lors du confinement.

C'est un peu comme si nous considérions qu'il n'y a plus de danger puisque nous disposons de masques, de plexyglass, de lingette et d'un thermomètre.

Mais la question originelle à tout cela, n'est-elle pas « pourquoi étions nous confinés ? » ? Pourquoi

l'état avait-il fait en sorte que nous ne nous croisions plus ?

Peut-être pour éviter d'être contaminé ? Peut-être pour éviter de permettre la propagation du virus ? Peut-être pour éviter de contaminer nos proches ? Peut-être pour éviter que ces derniers contaminent leurs collaborateurs ?

Mais la cellule COVID19 n'a pas dit, alors on ne fait pas.

Alors soit, puisqu'il vaut mieux guérir que prévenir...

Pour plus de renseignements :

- *Note RH 10*
- http://monespace.francetv.fr/quotidien/infos_utiles/prevention-sante-qualitevie/Documents/CORONAVIRUS_Covid-19/FAQ/FAQ_Covid-19.pdf

Difficultés à trouver des monteuses CDD

Difficultés à trouver des monteuses CDD, annulation de congés et de RTT à la dernière minute.

Que fait la direction pour combler ce manque de personnel ?

Quel est le devenir des postes des 3 monteuses « manquants », dont 1 depuis plusieurs années, qui représentent ¼ du service ?

Nous soulevons la problématique d'un service en tension, le montage.

En effet, des départs en retraite, un prêt à un autre service, le tout associé à la difficulté de trouver du personnel CDD semble rendre la vie privée des monteuses complexe en raison d'annulation de congés et de demandes de renfort exprimées à la dernière minute.

Sur ce dernier point, le directeur de centre réfute qu'il ait été demandé à des collaborateurs de venir au pied levé ou d'annuler leurs vacances ; son argument, semble-t-il imparable, est qu'au contraire il leur a été demandé de poser des congés. A ce jeu-là, tout le monde a raison : il est demandé de poser des congés, les collaborateurs le font puis, faute de combattants, on leur demande d'annuler ces congés.

Le préjudice est bien du côté des monteuses qui souhaitent connaître le devenir des 3 postes vacants de leur service, dont 1 depuis plusieurs années, et qui représentent 1/3 du service :

- Le poste libéré par un départ en retraite a été « utilisé » pour une mutation depuis la locale de Toulon.
- Le poste libéré pour un congé mobilité doit être étudié mais pas avant quelques mois ; en effet il est réglementaire d'attendre 9 mois entre le départ du collaborateur et le comblement (ou pas) du poste.

- Le poste de l'éditeur web ? Il n'est pas vacant, il est toujours monteuse ! Sur ce point, fin de non-recevoir.

Un poste a également fait l'objet de nos discussions, celui de la monteuse de la locale de Marseille ; la réponse ne s'est pas fait attendre : gelé !

Et ce mot résonne d'autant plus difficilement qu'il est récurrent lorsque l'on parle de combler des postes laissés vacants (quand le terme utilisé n'est pas « *surgelé* » comme a su le prononcer le DRH lors d'une réunion, ne laissant alors que peu de place à l'expression du dialogue social).

Comprenez par « gelé » un poste sur lequel aucune décision n'est encore actée mais, qui a l'avant-gout de la suppression du poste ou de son changement de destination.

Actuellement les postes sont gelés à cause des « nouveaux métiers » (c'est ce que nous vous disions juste avant). Les nouveaux métiers, un eldorado pour RH, une besace fourre-tout qui permet l'évolution d'une fenêtre en une porte, que l'on appellera comme des rebelles « une porte-fenêtre » en sacrifiant la fenêtre sur l'autel de la porte car des 2, il n'en restera qu'une.

Le point central de cette évolution : la régie automatisée. Testée à Rouen sous peu, s'en suivra une négociation au sujet de l'impact sur les métiers.

Ne nous voilons pas la face, les prévisions sont déjà scellées, seuls des ajustements auront lieu. Dans les tuyaux donc les JRI feront du montage, les monteuses devront peut-être faire de l'image (patience, selon le chef de centre, les UTS ne sont pas encore pour vous...),

les électro aussi peut-être ? Les ingénieurs du son apprendront la polyvalence. Et les scriptes ? Les techniciens vidéo ? Les réalisateurs ?

Pour revenir à la question initiale, si cela doit bouger, sur les 3 postes, 2 restent « inoccupés » encore pour quelques temps, mais le chef de centre s'engage à trouver des CDD tout en avouant que la tâche est ardue.

Montage et télétravail

Sans réponse de la RRH à leurs sollicitations, les monteurs souhaitent se voir exposer l'avancée des discussions les concernant relatives au télétravail.

Le sujet « télétravail » est épineux quand la situation paraît injuste.

Les monteurs rappellent qu'ils ont su être présents durant le confinement et qu'aujourd'hui ils ne voient pas d'avancées dans les discussions engagées sur le sujet.

Le chef de centre et la RRH tiennent d'abord à rappeler qu'ils ont déjà répondu par la négative. La situation n'est plus la même que durant le confinement ; le journal est fabriqué à 100% en Provence-Alpes et toutes les productions ont repris.

Cette vision du travail aurait probablement pu solutionner des problématiques d'absence, sans compter la diminution du risque dû au brassage (certains monteurs ont des parents à charge, d'autres des enfants en bas âge...), mais c'est non ! Et lorsqu'il est avancé la possibilité de quantifier le travail « délocalisable » (montage bande annonce, best off, off pour le JT, éléments ECM, Vaqui Mag, sous-titrage etc), ce qui ne semblait pas poser de problèmes durant le confinement est devenu, aujourd'hui, un obstacle : la protection des données ; sans parler des ordinateurs autrefois prêtés, et aujourd'hui réutilisés pour la formation. Alors vous voyez, ce n'est pas que la direction ne veut pas, c'est qu'elle ne peut pas !!

Même si « *tout peut évoluer ; nous ne savons pas ce qui va nous être dicté par Paris, pour le moment le télétravail n'est obligatoire que pour les fonctions support* ».

Point sur le télétravail

Avant toute chose, sachez qu'une négociation autour du télétravail est en cours entre la direction et les partenaires sociaux.

Mais comme d'habitude, malgré la négociation, les choses qui doivent se faire se font... au détriment des collaborateurs.

Mais surtout, partez du principe que tous les collaborateurs ne pourront pratiquer le télétravail. Pour les heureux élus, quelles sont les conditions pour le prêt de matériel ?

Le projet de fournir des ordinateurs portables à chaque salarié en remplacement des tours est toujours en cours, mais désormais, le prêt de matériel n'est pas prévu.

Pour espérer organiser votre bureau de « télétravailleur » et réunir toutes les conditions de travail pour être rentable, n'oubliez pas récupérer la chaise ergonomique qui vous avez été octroyée durant le confinement ; désormais ce n'est plus d'actualité. Tout comme le bureau, la lampe etc !

Ah non, cela n'était déjà pas d'actualité durant le confinement.

Vous aviez 2 écrans dans l'entreprise ? Si vous souhaitez retrouver votre confort de travail à domicile, vous devrez vous l'offrir vous-même, l'entreprise ne vous aidera pas.

L'entreprise concèdera éventuellement à rembourser certains frais comme les consommables mais rien de plus tant que la négociation est en cours ; c'est ce que nous disions en préambule de ce chapitre : « *les choses qui doivent se faire se font... au détriment des collaborateurs* ». Electricité, abonnement internet, assurance habitation, et repas... c'est cadeau.

Votre poste de travail physique sera maintenu à France télévisions, parce que le télétravail n'est pas préconisé à 100% ; en revanche à cette heure nous ne connaissons pas les conditions de ce maintien.

A quoi correspond l'installation d'une "machine virtuelle" pour les salariés à qui cela a été proposé ? La machine virtuelle est un système permettant de visualiser l'écran et le serveur restés, eux, sur le site de France télévisions.

L'installation peut se faire de 2 manières, soit au travers d'un ordinateur prêté par la société, soit grâce à l'ordinateur du salarié sur lequel est installé un VPN (Virtual Private Network, en français : réseau privé virtuel). Ce VPN permet à l'utilisateur d'internet de naviguer, échanger et partager des informations et des documents de manière totalement sécurisée, Ah ? il semblait pourtant y avoir un problème de sécurisation des données pour le télétravail des monteurs ??? (cf. montage et télétravail)

Pour les plus craintifs, selon la direction, sous la voix de la RRH, l'installation d'un VPN sur l'ordinateur d'un collaborateur ne permet pas la surveillance du collaborateur, de ses comptes, de son temps de connexion. En bref, pas de flicage ni sur site ni en télétravail.

Le dernier point sur lequel nous souhaitons statuer est la conciliation entre « forfait jour » et « télétravail ».

Aux yeux de la direction, l'autonomie doit rester identique. Toutefois, la vigilance est accrue sur la porosité entre télétravail et vie privée, mais, vous le découvrirez dans l'article suivant, la direction mets le paquet pour éviter l'hyperconnexion et la surcharge de travail.

Y'a-t-il une vie à part sur mon smartphone ?

« Vous consultez constamment votre smartphone sans raison particulière ? Vous n'imaginez pas vous en séparer ? Vous paniquez quand votre niveau de batterie est faible ? Alors vous êtes peut-être atteint de "nomophobie", un mot inventé il y a quelques années pour décrire l'angoisse de se retrouver sans téléphone portable. Les Français passent en moyenne deux heures par jour sur leur smartphone, un chiffre qui augmente chaque année un peu plus. Les portables sont devenus indispensables à notre vie, ils nous permettent de communiquer avec nos proches, de nous divertir, de nous informer, ils ont révolutionné notre quotidien mais parfois jusqu'à l'excès. Sommes-nous tous accros aux écrans ? Quels sont les dangers pour notre cerveau ? Peut-on échapper à l'hyperconnexion ? "Envoyé spécial" explore les mystères de notre dépendance numérique ».

Voici l'introduction d'un article publié par notre site internet, France info, à propos de l'émission « envoyée spécial » présentée par Elise Lucet sur France 2 intitulé « Ecrans : sommes-nous tous accros ?

Et voici le chapeau d'un article de Télérama sur cette même question

« Nous vivons une crise existentielle. Tel est le constat de *Derrière nos écrans de fumée*, documentaire disponible sur Netflix depuis le 9 septembre. Si les réseaux sociaux nous permettent d'être plus connectés que jamais, le revers de la médaille s'avère bien moins reluisant. En convoquant d'anciens cadres de Twitter, Facebook, Instagram, et une série d'ingénieurs et de psychologues, le réalisateur Jeff Orlowski pointe les travers de ces « Frankenstein digitaux ».

NOMOPHOBIE



Transport – C'est Non !

La locale de Toulon déménage dans moins de 2 mois. Les collaborateurs attendaient une proposition concrète pour permettre le parking des véhicules personnels.

Ils ne sont certes pas nombreux à nécessiter cette facilité, mais une carte d'accès à un parking serait un minimum ; d'autant que la locale ne dispose pas de parking à vélo...

Revenons maintenant à notre question avec un petit rappel de droit du travail : « en matière de santé et de sécurité, la direction a une obligation de résultat ».

Chacun sait qu'il n'est quasiment plus possible de boire de l'alcool dans l'entreprise, fini le temps où le bar de Chanot (jusqu'à la fin des années 90) servait vin, pastis et bières. Chacun sait qu'il n'est plus possible de fumer une cigarette au bureau ; fini le temps où lorsque vous pénétriez dans un bureau enfumé vous étiez presque obligé de dire « ça ne vous dérange pas si je ne fume pas ? ».

Ces temps sont révolus parce que la direction a su prendre ses responsabilités et que sur ces « addictions » les mentalités ont changé.

Aujourd'hui le monde, et notre entreprise avec, « foncent » vers le développement d'internet, des réseaux sociaux, des écrans et de l'addiction qui les accompagne.

Aujourd'hui le monde, et notre entreprise avec, « foncent » vers le développement du télétravail et des risques professionnels qui en découlent, notamment ceux liés à l'hyperconnexion.

Aujourd'hui que fait l'entreprise pour protéger la santé de ses salariés ?

On serait tenté de dire, pour l'heure, pas grand-chose : « la DQVT, -à savoir la Direction de la Qualité de Vie au Travail- travaille sur ce sujet...des kits attitudes sont proposés (????)...nous sensibilisons les managers (tout de suite, on est rassuré) ... dans mon kiosque les salariés peuvent trouver un passeport digital (késaco?) »

Voilà ce que nous a répondu la RRH.

Comme vous pouvez vous en rendre compte notre direction à mis le paquet sur le sujet, vous pouvez dormir tranquille... en éteignant votre smartphone.

« Kits attitudes et passeport digital »

VS

Hyperconnexion



Transport – C'est Non ! (suite)

Pour une antenne qui souhaite favoriser les moyens de transports non polluants, c'est quand même un bon moyen d'encourager le retour aux véhicules thermiques dont disposent la plupart des gens.

Alors nous avancé nos propositions :

1 carte de parking ? C'est non !

Rembourser les collaborateurs pour l'utilisation du parking ? C'est non ! « *Ce n'est pas non plus dans les clous du réglementaire* ».

Nous avons l'impression d'avoir déjà vécu cette scène.

Transport bis – C'est Non !

Quand les CDD souhaitent obtenir la facilité de garer leur véhicule sur le site du parc Chanot quand ils sont sous contrat FTV, c'est non !

Ils rappellent qu'ils sont corvéables à merci, ont été disponibles durant la crise sanitaire, répondent présents au pied levé jusqu'à l'équivalent de 50% d'un temps complet pour certains, n'habitent pas forcément Marseille (donc nécessitent un véhicule), et font preuve de rapidité pour combler un remplacement décidé le matin-même.

Dans sa volonté d'encourager l'utilisation des transports en commun et des moyens de transports non polluants, la direction rappelle qu'elle rembourse les abonnements (auxquels les CDD n'ont que peu recours car, de par leur statut, ils ne pratiquent pas les mêmes trajets de façon régulière) et finance l'entretien des vélos.

Mais elle se voile la face en omettant d'avouer que, même si ce n'est pas sa volonté, le recours au personnel CDD est inévitable. La présence de ces forces vives, génératrice de fraîcheur, se doit d'être fidélisée, ce n'est pas le service planification qui nous contredira tant la difficulté de trouver du personnel disponible devient de plus en plus grande.

Transport ter

A l'heure où l'on nous parle d'exemplarité au travers de conflits d'intérêts, de déclaration des activités extraprofessionnelles pouvant rentrer en concurrence avec FTV, il semblait nécessaire aux yeux de certains de rappeler que l'exemplarité se devait d'être à tous les étages ; aussi un point sur les attributions des véhicules a été demandé aux représentants de proximité.

2 types de véhicules cohabitent au sein de notre site :

Les véhicules de service, prêtés aux salariés par l'entreprise. Ils ne peuvent être utilisés que pour des déplacements professionnels.

Les chiffres du jour

5 - le nombre de CDD candidats au poste de monteur/euse à Toulon.

0 - le nombre des CDI candidats au poste de monteur/euse à Toulon.



N'avoir recours qu'à du personnel CDD résidant à portée de transport en commun, c'est réduire sérieusement le vivier.

Avoir recours à du personnel disponible, à portée d' »un coup de bagnole », sans tenir compte de cette réactivité due au moyen de transport, c'est prendre le risque de perdre ce vivier qui décidera de ne plus investir ses frais de déplacement et de parking à fond perdu.

La proposition n'est pas de fournir un badge d'accès à tous les CDD œuvrant sur le site de Marseille-Chanot, mais de trouver un moyen de faciliter l'accès à leur outil de travail, fidéliser cette denrée rare qui vient combler les postes laissés vacants et réduire la discrimination envers cette frange de personnel.

Evidemment c'est une question qui a déjà été posée en d'autre temps mais si elle revient aujourd'hui sur le tapis, c'est qu'elle est pérnante.

Alors quelles solutions ?

Disposer de 2 ou 3 cartes à l'accueil ? C'est non. Les CDD, les vilains, ne rendraient pas leur carte.

Rembourser le prix du parking ? C'est non ! « *Ce n'est pas dans les clous du réglementaire* ».

Et si on envisageait de... ? C'est Non, de toute façon.

Monteurs et formation « UTS »

Pour le moment, on ne peut pas faire plus clair, c'est non !

Les formations aux UTS (Unité de tournage smartphone) sont réservées aux JRI, aux OPV et aux rédacteurs disposant d'une compétence complémentaire.

La formation est ouverte aux CDD, et côté CDI, c'est sur la fameuse base du volontariat, celle que l'on ressort à chaque fois qu'un nouveau jouet débarque histoire d'appâter puis d'enfoncer le clou.

Mais, les yeux dans les yeux, en Provence-Alpes « *on y va à notre rythme. Il faut voir si cela prend et ensuite, on le fait évoluer* », comprenez donc que la base du volontariat permet de tester les choses, ensuite, quand tout le monde utilise l'outil, on l'impose et on crée un calendrier.

Transport ter (suite)

Les véhicules de fonction, ou plutôt le véhicule de fonction puisque notre antenne n'en dispose que d'un pour le poste de directeur régional, est nominatif puisque affecté à un salarié. Il est généralement négocié compte tenu de la quantité de déplacement que doit effectuer le salarié puis prévu au contrat. Il peut être utilisé tout au long de l'année, dans le cadre de vie privée et professionnel ; il est considéré comme un avantage en nature, soumis au paiement des cotisations sociales et fiscales.

Qui maîtrise l'éditorial sur internet, journaliste ou éditeur web ?

La question pourrait sembler ne pas avoir lieu d'être ici, mais nous sommes bel et bien dans une problématique managériale et non éditoriale : un journaliste ne reçoit de directives que de ses pairs, comme cela est indiqué dans la convention collective des journalistes. C'est une convention nationale qui chapeaute l'ensemble de la profession, bien au-delà de France Télévision, et il est bon, en cette période où tout le monde semble vouloir faire tout et n'importe quoi, de remettre les pendules à l'heure.

Comme nous nous y attendions voici la réponse de la direction, sortie directement de la bouche de la Déléguée à la coordination des antennes et des contenus en audio conférence pour les besoins de cette question « *le journaliste qui écrit sur le web est sous la responsabilité éditoriale du rédacteur en chef ou de l'un de ses adjoints et pas de l'éditeur web... L'éditeur web peut éventuellement proposer des changements sur des mots clés pour améliorer le référencement de l'article, mais il ne peut décider seul d'effectuer ces changements* »

Conclusion : l'éditorial prime sur la technique. En langage courant cela revient à dire que l'humain prime sur la machine ; et c'est tant mieux, mais restons vigilants.

« L'éditeur web peut éventuellement proposer des changements sur des mots clés pour améliorer le référencement de l'article, mais il ne peut décider seul d'effectuer ces changements. »

Prime week-end

or

not prime week-end ?

Actuellement pour obtenir la prime « week-end » il faut avoir travaillé 12 week-ends sur 10 mois.

Suite à la crise sanitaire et la période de confinement qui en a découlé (du 15 mars au 15 mai) cette cadence va certainement s'en trouver affectée. Quant à savoir si la direction allait en tenir compte et revoir les modalités de calcul de cette prime, la réponse de la RRH nous a surpris sur la forme mais pas dans le fond : « *Pour l'heure nous avons reçu aucune instruction pour aménager le dispositif en vigueur* » .

Si cette posture devait se confirmer, cette année, peu de journalistes seront en situation de toucher cette prime, il nous semble donc judicieux que la direction revoie sa position et tienne compte de la période si particulière à tous points de vue.

Notre proposition : en déduisant les 3 mois de crise sanitaire et en reproduisant le même dispositif, la prime pourrait être versée à ceux qui ont effectué 9 week-ends en 7 mois.

Primes, bis

Depuis peu, deux ou trois ans, la direction a instauré le versement de primes exceptionnelles. Un moyen de plus pour diviser les salariés.

Cette année la direction a prévu de verser des primes qui vont venir « récompenser » les salariés pour des périodes d'augmentation de la charge de travail.

Pour 2020 la direction a identifié deux grosses périodes : les élections municipales et la crise sanitaire mais d'autres paramètres peuvent également être pris en compte comme par exemple la mise en place de la nouvelle version Ariane au service financier.

Nous avons souhaité en savoir plus et connaître les critères d'attribution de ces primes.

Réponses : et bien on attend encore des réponses claires et précises ... mais comment peut-on être clair et précis dans ce type d'exercice ?

Prenons par exemple la prime « *pour augmentation de la charge de travail au cours de la crise sanitaire* », qui va la toucher ? Ceux qui ont effectué leur travail à la maison ou ceux qui ont travaillé sur le terrain ?

Primes, bis (suite)

De combien va-t-elle être ? Les salariés de ces deux situations vont-ils être « récompensés » à la même hauteur ? Vont-ils être « récompensés » au prorata du nombre de jours d'activité ?

Vous pouvez bien entendu rajouter toutes les questions qui vous viennent à l'esprit.

Pour les élus ces primes sont toxiques. Toxiques pour le collectif de travail, pas la peine d'en rajouter, tout le monde comprendra.

Mais si l'on souhaite être plus matérialiste, ces primes sont aussi toxiques pour nos salaires. Eh oui, sachez que le budget de ces primes a été pris sur le budget alloué aux augmentations salariales (le fameux comité salaires).

Alors à qui profite cette politique de primes ? On vous donne notre point de vue, on ne sait jamais, ça peut toujours servir de base de réflexion... mais en tout cas, « pas à vous ».



Prêt de personnel, comment s'y prendre ?

La réponse à cette question est :

- La demande est effectuée au Centre de rattachement
- Si le collaborateur et son service sont d'accord, il y a un échange entre les centres de rattachement et de détachement, ce qui génère des codes.
- Puis une demande est faite auprès de la RRH.

Mais pour comprendre la genèse de cette question et l'effet battement d'ailes de papillon qui s'y rapporte, il faut remonter à quelques jours.

L'histoire début un vendredi.

Un mail est envoyé à un chef de service, demandant si un de ses collaborateurs est disponible les vendredi et samedi de la semaine suivante pour une mission à Antibes.

Le collaborateur est simplement en copie du mail.

Le tableau de service est envoyé ce même vendredi et le collaborateur ne voit pas de changement dans son planning de la semaine à venir ; soit.

Rien ne se passe jusqu'au mardi où le collaborateur s'inquiète tout de même ; avec un minimum de conscience professionnelle, il contacte Antibes et apprend que oui, il est attendu pour les vendredi et samedi.

L'histoire n'insistera même pas sur la gestion de la vie privée en dehors des horaires initialement prévues (du lundi au vendredi), tellement les suites sont plus importantes. Soit, il modifie le début de son week-end et organise alors son départ en demandant un véhicule de service, sans mission ni même moyen de justifier quoique ce soit.

Le jeudi, un préavis d'alerte rouge couvrant les Alpes-Maritimes pour le vendredi est édité, il est transmis à la direction de Marseille ainsi que les conditions d'ouverture de la station d'Antibes. Mais le collaborateur n'est informé de rien.

Son trajet est pourtant bel et bien prévu vendredi, au moment le plus critique.

Après 4h30 de route, sous des trombes d'eau, le vendredi le collaborateur est à Antibes.

Le samedi, il est décidé qu'une PAE serait organisée dimanche pour couvrir l'actualité suite au passage de la tempête Alex. Décision est prise de conserver le collaborateur pour participer à la PAE ; ce dernier souhaite tout de même que l'encadrement d'Antibes demande l'autorisation à son N+1.

C'est chose faite.

La PAE se fait le dimanche et tout se passe bien.

L'anecdote aurait pu rester au simple stade d'anecdote, si l'absence de prise en compte d'un collaborateur ne lui avait pas fait prendre des risques sans que personne ne s'en soucie lors d'un événement climatique de grande ampleur et si l'enchaînement de ces absences ne lui avait pas fait enchaîner plus de 8 jours de travail consécutif, ce qui, sauf erreur de notre part est en dehors du cadre légal du travail.

La RRH concède une série de maladroites et qu' » *effectivement il faut être vigilant et nous /la direction/ allons recadrer, ce n'est pas normal* «.

Après Côté maison, Côté IMG

La TVR2 et le couloir du montage semblaient soulever des interrogations ; aujourd'hui en partie résolues par un dialogue avec les IMG et les autres intervenants, nous vous en faisons mention.

En effet la TVR 2 subit régulièrement des infiltrations d'eau et est un peu le vilain petit canard de cet ensemble de salles qui se devraient d'être confortables et praticables tellement le temps passé dans ces quelques mètres carrés est important.

Les remontées sur l'ensemble des salles faisaient état de stores cassés, de fuites de climatisation tombant sur le clavier de montage, d'infiltrations, serrures dysfonctionnantes et de moniteurs de contrôle inopérants.

Et alors que les dalles de plafond étaient changées et la salle de TVR2 repeinte en partie, il pouvait paraître légitime de demander pourquoi tels aménagements étaient fait sans auparavant en avoir supprimé les causes.

Effectivement, certains travaux paraissent réalisables localement d'autres non.

Pour les plus simples :

- les stores viennent d'être changés mais leur livraison avait pris du retard en raison de la période sanitaire.
- La propreté plafond / peinture effectuée dans les salles permet d'enclencher un processus d'amélioration des conditions de travail.

Concernant la climatisation, malgré des interventions, les travaux sont bien trop importants et il faut que la salle TVR 2 soit hors service plusieurs jours ; un calendrier est en cours d'élaboration.

Les causes des infiltrations sont désormais connues ; le remplacement des tuiles est en train d'être devisé, celui de la fenêtre cassée sur le toit fait l'objet d'un appel d'offre. Il faut donc jouer de patience en espérant que les travaux de propreté ne soient pas impactés.

Les moniteurs ne faisant plus leur office sont en cours de renouvellement ainsi que les écoutes des salles de montage. Comme pour tout, la procédure sera longue car il faut respecter les étapes des marchés mais, de source sûre, le dossier est en cours.

Un constat global permet tout de même de déplorer que face à la bonne volonté des intervenants qui cherchent des solutions et des utilisateurs qui pâtissent de la situation, l'inertie reste beaucoup trop importante ; nous parlons là de sécurité au travail, de condition de travail et de qualité de travail.

La PPV en souffrance

Depuis le mois d'avril 2020, la PPV souffre.

Le poste de technicien de postproduction est laissé vacant suite à un départ en retraite et les 2 techniciens restants font le travail de 3 ; il est même fréquent qu'ils ne soient pas remplacés durant leurs absences.

La charge de travail a sans aucun doute un impact sur la qualité du travail, et en devient génératrice de risques psycho-sociaux.

Sensibilisé par la question, la direction de La Fabrique nous a avisés que le poste serait mis en consultation.

Jusque-là, rien d'anormal... sauf les délais.

Un départ en retraite n'est pas un évènement qui vous tombe sur le coin de la figure un matin en vous levant, il est prévu et établi dans un calendrier auquel la consultation du poste du remplaçant devrait être associée.

Dans le cas présent, le poste a été libéré en avril 2020.

Aux dires de la direction, la consultation devrait être ouverte avant la fin de l'année ; comptez alors :

3 semaines de consultation
+ Entretiens candidats/managers en
fonction de leurs disponibilités
+ COCA
+ Validation RH

Total = 2 à 3 mois...

Résultat :

Un poste libéré en avril, potentiellement fournit en mars de l'année suivante.

Des salariés en souffrance, surchargés de travail, et parfois non remplacés.

Une entreprise qui économise une année d'un salaire en profitant de la bonne volonté des collaborateurs restants.

Le tout, pour une situation qui pouvait se prévoir.

Concur

Certains CDD refusent les missions qui leurs sont proposées car la lenteur du remboursement des frais engendrés obère leur capacité financière.

Et malheureusement nous allons devoir nous passer de leurs compétences tant les solutions n'existent pas. Après un bref échange, force est de constater que le système Concur ne permet plus la facilité que l'on pouvait s'accorder autrefois, de façon réglementaire.

L'avance sur frais n'existe plus.

Concur (suite)

Avant toute chose c'est la carte corporate qui mise en avant, avec ses 55 jours de délais de paiement, mais elle n'est pas proposée au personnel CDD.

Alors il nous est rappelé que « *les remboursements sont rapides une fois validés* » ; effectivement mais cela demande du temps pour « rentrer » ses frais, même s'il n'est plus nécessaire d'envoyer les justificatifs, il faut, pour certains, se familiariser avec le système, ne pas oublier un slash par ci, un numéro par là... au risque de voir son dossier retoqué.

Et quoiqu'on en pense, cela n'est pas un mythe, il n'est pas aisé de s'entendre avec Concur. C'est du temps à investir, même si on essaie de nous faire croire que c'est super rapide.

Il y a un an nous soulevions la problématique d'un technicien accusant 1 500 euros « dehors » en attente de remboursement de 2 mois de frais.

C'est peut-être la faute à « pas de chance » que d'en être arrivé là, mais ce technicien, au départ était là pour apporter ses compétences et obtenir un salaire en retour, pas des ennuis.

Et même si ce cas devait être un cas isolé, c'est un cas de trop.

C'est terriblement regrettable mais la solution pour les CDD, afin d'éviter de se retrouver « dans le rouge » est de se passer de la prestation proposée. France Télévision se passera des compétences de ces techniciens qualifiés qui apportent leur savoir-faire et mettent leur savoir-être au profit de la qualité des programmes.

A moins que quelqu'un s'inquiète réellement de cette fuite.

Prochaine réunion le

Lundi 9 novembre

Envoyez vos questions à vos élu(e)s :

Sandrine Bort

Eliane Dos Santos

Valérie Smadja

Marc Civallero

Rémy Dupont

Sébastien Lebailly

Philippe Perrot