

COMPTE-RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

7 décembre 2020

Présents pour la direction de Provence-Alpes:

Isabelle Staes directrice régionale, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Alexandre Glénat adjoint du centre d'exploitation Sud, Muriel Bajard-Buono Responsable secteur d'actions RH Direction des Moyens de Fabrication, Stéphanie Manucci-Serre Interlocutrice RH Provence-Alpes, Laurent Disdier Chef de centre technique

Présents pour les représentants de Proximité : Marc Civallero, Rémy Dupont, Eliane Dos Santos, Sébastien Lebailly, Philippe Perrot, Valérie Smadja.

Au jeu du « Qui est qui ? », qui remplace qui ?

La question sous-jacente reposait sur la surcharge de travail revenant aux salariés restants en poste lorsque les absences s'accumulent.

Loin de nous d'accabler les absents, il y avait là un cas d'école ; en effet les absences cumulées du chef de centre technique et du régulateur d'activité semblaient devenir pesantes.

Et les réponses aux questions « Qui remplace le chef de centre ? » : le chef de fabrication, « Qui remplace le régulateur d'activité ? » : la cellule organisation (composée de l'organisateur d'activité, 2 assistantes, le chef de fabrication et le chef de centre technique), révélaient que l'absence cumulées de ces 2 postes augmentait la charge mentale revenant au chef de fabrication et méritait tout l'intérêt.

Bien qu'il soit secondé, ses responsabilités représentent quasiment 3 postes.

Nous espérons obtenir une réponse au-delà de « *si cela vient à durer, nous trouverions un remplaçant* » mais peut-être sommes-nous naïfs ; après tout, tout dépend de la notion que l'on a de la « durée ».

Dans ce compte rendu

Au jeu du « Qui est qui ? », qui remplace qui ?

Quand y'en a pour 3, y'en a pour 1 !

Ça va mieux en le disant ! Mais quelqu'un entend-il ?

Copyright

Des accords qui sonnent faux... même quand ils existent
Plus belle la vie

Prime ou pas prime ?

Information COVID « Un si grand soleil »

Information COVID en Provence-Alpes

Indemnités de transport

Formation UTS

Dysfonctionnement permanent du portail « piéton » à Chanot

Travaux Vendargues

18h30

Vous avez demandé la médecine du travail ? Ne quittez pas

Ateliers participatifs 18h30

CDD, arrêtez d'être frileux !

Poste de monteur à la locale de Toulon

En bref

Présentation du bilan diversité 2019

Sécurité des équipes circulant avec un véhicule de fonction

Quand y'en a pour 3, y'en a pour 1 !

A ceux qui ont l'outrecuidance d'interroger la direction de La Fabrique sur pourquoi de 3 postes à temps plein, la PPV est passée, malgré le retour de l'activité à 100%, à 2 postes parfois renforcés par l'emploi d'un CDD, ils vont être déçus !

3 avant, 2 maintenant ? « *Sachez qu'il est fait appel à du personnel CDD quand le besoin se fait sentir !* »

Donc, il ne semble pas qu'il y ait un besoin permanent.

De plus, selon la RRH, lors des congés d'un des techniciens, si l'activité peut être absorbée par le seul technicien restant... inutile d'avoir recours à du personnel CDD !

Ce n'est pas comme si un poste de technicien vidéo n'avait pas été publié... Alors besoin de 3 techniciens vidéos à la PPV ou pas? Où est la cohérence à part permettre une économie substantielle de presque 1 an de poste de technicien vidéo sur le dos des salariés actuellement en activité ?

A cela la direction ne voit pas de raison de

s'emporter, si « *les techniciens ont du mal à absorber les tâches, qu'ils se rapprochent du manager* » !

La question d'absorption des tâches n'est surtout pas au centre du problème, la compétence et le dévouement des techniciens actuellement en poste ne sont absolument pas à remettre en question ; les tâches qui ne leur sont pas forcément dévolues, non quantifiables mais nécessaires à l'organisation et à la fluidité de l'activité quotidienne seront effectuées. Question de conscience professionnelle !

Ce n'est donc pas une histoire d'« incapacité à » mais plutôt d'honnêteté qui mène à l'usure et aux risques psycho-sociaux.

...si « *les techniciens ont du mal à absorber les tâches, qu'ils se rapprochent du manager* »

Ça va mieux en le disant ! Mais, quelqu'un entend-il ?

Le 16 novembre la tranche « Débatdoc » a vu le jour en Provence-Alpes avec l'enregistrement d'un débat en plateau... et à quel prix !

Criants étaient le manque de moyens, l'absence d'anticipation et au plus haut niveau, pas de prise de conscience et une feuille de route minimale.

Pas de préparation technique, un cahier des charges inexistant, pas de temps disponible pour effectuer des tests, pas de soutien éditorial pour le montage des illustrations, un habillage livré en dernière minute et aucune journée dédiée à la préparation de la fabrication de cette émission qui devait être tournée impérativement avant le JT, au risque de mettre celui-ci en péril.

Résultat : 120 minutes fabriquées dans la douleur avec problèmes techniques, fortes tensions au sein de la régie, impression de défendre inutilement son travail et le sentiment d'un travail non abouti car empêché dans son exécution... Pour faire simple les collaborateurs sont épuisés de fabriquer des produits dans des conditions aussi déplorables.

La directrice régionale réfute cette analyse, selon elle, pas présente au moment du tournage, « *Il n'y avait rien de surhumain, il y avait un réalisateur, cela se faisait dans des conditions de JT* ». Quelle belle absence de reconnaissance du travail effectué !

Effectivement ce n'était pas surhumain au sens propre du terme, le personnel a su faire le travail que l'encadrement n'a su estimer. Cela ne paraissait pas surhumain non plus que de prévoir.

Quant à la normalité de la présence d'un réalisateur, à qui, de fait, on octroie le droit de travailler, cela devrait-il sauver la situation ? Et bien non, tant les marges de manœuvres pour accomplir les tâches sont faibles, le réalisateur ne peut absorber toutes les errances d'un système établi depuis bien trop longtemps ! Encore une preuve que la direction régionale ne s'est jamais intéressée au travail et aux tâches qu'un réalisateur peut accomplir.

Qu'y a-t-il de si douloureux que de se voir signifier le manque de lucidité d'un encadrement qui ne participe pas à la fabrication des émissions ?

Pour pouvoir juger de la véracité de l'analyse il faut être au cœur du réacteur, être là pour saisir les tensions, comprendre les attentes techniques de chaque poste, regarder et analyser l'émission pour se rendre compte que non, celle-ci ne s'est pas faite dans les conditions du JT.

Effectivement tout le monde est prêt à entendre que « *cette émission s'est mise en place avec précipitation* » (2 semaines selon nos renseignements) et tout le monde s'accorde à dire que la structure France 3 sait être réactive.

Mais quand le mode dégradé se confronte à l'empilement des contraintes, il faut savoir dire stop.



Copyright

72 heures du « Mondial La Marseillaise à pétanque » sont en rediffusion ... sur L'Equipe TV.

Quoi de plus valorisant pour la plupart de ceux qui ont contribué à la fabrication de ces années de programme si tant est qu'ils eussent été au courant... heureusement les réseaux sociaux et les « amis » ont fait le job.

Passé la surprise de ne pas avoir été informés par une communication, certains collaborateurs ont été étonnés de l'« anonymisation » pratiquée sur ces heures de captation auxquelles les interviews, habillage ont été supprimés.

Ne restaient que les t-shirts « France 3 » arborés par les techniciens aperçus dans le champ pour rappeler d'où était issu ce programme de qualité, parce que même le copyright ne le stipulait pas.

Pourtant « Le copyright est obligatoire. Quand les images sont commercialisées et destinées à des productions externes ou pas, elles sont livrées sans habillage ni logo ».

Des accords qui sonnent faux... même quand ils existent.

Les élus ont souhaité que la direction reprecise dans quel cadre un journaliste pouvait effectuer un tournage seul.

Avec l'arrivée de très nombreux CDD dans notre rédaction, il nous a semblé nécessaire de faire rappeler les accords d'entreprise. Ceci afin que les nouveaux entrants ne subissent pas, de la part de l'encadrement, des demandes que les accords n'autorisent pas.

La direction a donc rappelé que chaque tournage d'actualité s'effectuait à deux : un rédacteur et un

JRI. Un journaliste peut éventuellement partir seul en cas d'urgence mais pour des raisons professionnelles et de sécurité il doit être rejoint au plus vite par un coéquipier.

Par la même occasion nous avons attiré l'attention de la direction sur le respect de l'accord compétence complémentaire niveau 1 et 2. (CC1 et CC2)

Lorsqu'un CDD arrive à France télévisions il est immatriculé soit rédacteur soit JRI. S'il souhaite travailler dans l'autre fonction, le rédacteur en chef

Des accords qui sonnent faux... même quand ils existent suite

doit l'inscrire au jury de validation de la CC1. Ce n'est que dans ce cadre que le journaliste peut, afin de tourner une dizaine de reportages qu'il devra soumettre au jury, travailler dans l'autre fonction, puis ensuite, bien entendu lorsque sa compétence aura été validée.

La RRH nous a certifié que lors de l'arrivée d'un CDD, elle le recevait pour expliquer les pratiques à France télévisions et que tout se faisait dans le respect des accords.

Ne doutant en aucune manière de la bonne foi de notre RRH, nous lui avons demandé la liste des journalistes inscrits au jury de validation ce qui nous permettra de vérifier ses dires.

Pour l'heure, pas d'engagement de sa part de nous la transmettre.

Pour la direction, sur le WEB, vous pouvez non seulement tourner seul (avec le MOJO...pour l'instant) mais vous pouvez aussi le faire même si vous n'êtes ni JRI ni OPV.

Aujourd'hui l'argument suprême est « *l'enrichissement d'un article* » complété par « *Mais on n'utilise pas les mêmes outils donc...* », donc puisque les outils sont changés, la direction change les accords c'est ce que nous devons comprendre ?

Et de compléter allègrement « *Sur le linéaire on respecte les accords ; la composition c'est un JRI + 1 rédacteur... Pas sur le web parce que l'on tourne avec un Mojo, donc on part seul !* »

Mais rassurez-vous, la rédaction n'est pas la seule à voir ses métiers violés en leur propre maison ; le débat s'est inévitablement poursuivi sur la pratique des UCC au sens large du terme avec un florilège de balourdises mettant en avant le (non)respect des accords relatifs aux UCC dont nous parlions déjà quelques lignes auparavant, le management approximatif et la perfidie d'une direction qui méprise ses salariés.

Dès le 22 décembre vous verrez donc apparaître des captations de spectacles vivants, qui viendront probablement sceller les soi-disant essais sur des captations sportives et ouvrirons la porte à tous les styles de captations événementielles, réalisées à

« *[je] ne comprends vraiment pas où est le problème de ces pratiques d'autant que l'on en a déjà parlé* »

3 personnes (1 OPV, 1 OPS, 1 Technicien vidéo)...

Là, pas d'argument du type « on part seul » ! Non, la direction assume totalement la transgression des mentions contenues dans les accords :

- « *A partir d'une charte de réalisation* »,
- « *...hors présence d'un réalisateur* »,
- « *Emissions concernées de type grille, Dimanche en politique, plateau JT* ».

Nous savions que la direction demandait aux techniciens pratiquant l'UCC MEI de rédiger des chartes de réalisation, de prendre les fonctions d'un réalisateur alors qu'un réalisateur statutaire est présent en sous-emploi ; mais la nouveauté assumée est le fait que ces distorsions se concentrent sur des programmes qui n'existaient pas en substance, qui sortent d'une grille donc qui échappent à la case « émissions concernées » de l'accord (et donc qui ne peuvent justifier de la pratique de l'UCC).

Bien évidemment toutes ces nouvelles manœuvres se font en toute discrétion, histoire que la découverte du pot aux roses ne s'opère qu'à la dernière minute.

Comment expliqueriez-vous que toutes les réunions hebdomadaires de l'antenne fassent l'objet d'un compte rendu envoyé et disponible alors que celle du web semblent être tout aussi discrètes qu'une secte ?

Evidemment la directrice régionale « *[je] ne comprends vraiment pas où est le problème de ces pratiques d'autant que l'on en a déjà parlé alors je ne vois pas ce que l'on pourrait rajouter ...* ».

Que rajouter ? Effectivement ne rajoutez rien, ce serait pire. Le chef de centre technique s'y est essayé avec « *...et puis quand un salarié propose un projet, il est normal qu'il puisse le suivre* ».

A ce compte-là pourrait-on imaginer qu'un cuisinier, un comptable, un gardien ou même un prestataire sous-traitants puisse devenir OPV, OPS ou réalisateur le temps d'une soirée ? Sans nul doute qu'il y aurait de belles découvertes mais la réponse n'est pas digne d'un manager sur un sujet aussi épineux quand il est déjà en porte à faux.

On ne peut se sentir aussi impuni que soutenu par sa hiérarchie ; ce genre de réaction, aussi affirmée, n'est que le constat d'un système installé au plus haut niveau ; les chefs de service se contentent alors d'obéir aux directives, sans se soucier de comment ils dormiront le soir, et d'y apporter un petit grain de zèle.

Plus belle la vie

« *Le contrat de production exécutive de la Fabrique sur « Plus belle la vie » est signé pour la saison 17 soit jusqu'à fin août 2021 en tournage.* »

Prime ou pas prime ?

Quelques rappels : en 2018, la Filière de Production est devenue la Direction des Moyens de Fabrication, autrement appelée La Fabrique. Lors de cette mise en place, un certain nombre de « primes à l'acte » ont disparu par la grâce de l'avenant n°5.

Les « primes à l'acte » sont les primes perçues non systématiquement telles que les primes dites de Sortie. Ce sont les fameux « Eléments Variables de Paie ».

Pour un salarié embauché en CDI avant 2018, ces primes à l'acte existaient et existent toujours.

En revanche pour un salarié embauché en CDI après 2018, ces mêmes primes ont disparu !

Enfin, pour un salarié en CDD, les primes existent toujours !!!

Mais quand un salarié CDD signe un CDI aujourd'hui : ces primes disparaissent purement et simplement...

Consciente de ces disparités, la Direction nous dit être en recherche de solution : le but étant d'avoir des dispositions identiques pour tous.

Ce dossier épineux mérite toute notre attention, nous vous informerons des suites données à cette question.

Information COVID « Un si grand soleil »

La présence d'un référent COVID représente 39 heures par semaine lorsqu'une semaine classique compte en moyenne 44 heures pour un technicien.

Réponse de la direction.

« Le dispositif COVID mis en place sur la production d'Un si grand soleil comprend chaque jour un médecin en studio, et des référents dédiés COVID sur chaque équipe de tournage en extérieur (infirmier/ère ou salarié formé). Ces référents sont présents dès la préparation du tournage. Il peut arriver qu'ils quittent le tournage avant la fin de journée, les équipes sont informées et doivent simplement continuer à appliquer les dispositions du PRA, et se rapprocher de l'équipe de production pour toute question. »

Information COVID en Provence-Alpes

Chaque cas est signalé à la RRH et au manager.

Après recherches des cas contacts ces derniers sont informés individuellement et il leur est imposé un confinement durant toute la durée requise.

Un travail conjoint est mené par la CPAM qui recherche également les cas contacts quand ils ont vent d'un cas positif de COVID.

Le retour du collaborateur en cas contact doit être précédé d'un test négatif.

En cas de présence d'un cas la direction émet une communication, dans le cas inverse elle estime ne pas avoir de raison de le faire.

Indemnités de transport

Ces indemnités compensent du temps, elles s'appliquent donc à tous les modes de transport pour les salariés qui y ont droit.

Pour le cas particuliers de Vendargues ou celles-ci sont forfaitisées suite à la note de service de Février 2020, elles ne sont en aucun cas systématiques : chaque salarié doit les signaler sur son RIA lorsqu'il peut y prétendre.

Formation UTS

15 personnes sont formées.

Les inscriptions se déroulent sur la base du volontariat

La prochaine session se fera en janvier.

Ceux qui souhaitent se former peuvent se manifester auprès de l'IRH.

Dysfonctionnement permanent du portail « piéton » à Chanot

Interpellé sur ce point dans le cadre de la mise en place du plan Vigipirate, le chef de centre technique, a reconnu que ce portail était en réparation tous les trois mois. « Le prestataire étudie une solution avec un portillon mieux adaptée » nous a-t-il expliqué.

A suivre.

Travaux Vendargues :

- Où se trouve le local syndical ?

Le plan disponible actuellement est un plan des travaux de type « gros œuvre ». « *Il n'y a pas d'indications de la destination des bureaux sauf pour ceux à usage technique.* »

Nous regrettons cette absence.

Au regard de l'ampleur des travaux prévus, il serait tellement plus simple de prévoir dès maintenant un local syndical et un second pour les Activités Sociales & Culturelles plutôt qu'espérer trouver une solution future à un manque déjà avéré !

Nous reviendrons sur cette question.

*« Des modifications majeures
sont exclues... »*

18h30

Au jour de cette réunion des RP de décembre, on savait peu de choses de la nouvelle tranche régionale 18h30 / 18h53 qui doit débuter le 25 janvier 2021. Seules infos lâchées par la directrice : ce sera une semaine sur deux avec Antibes (on savait déjà que ce serait en « grande région », mais pas de précision sur le « roulement » ou le pilote « éventuel » de la tranche). Et engagement sur le tournage d'un pilote, début janvier.

Pour le reste on verrait ce que l'on verrait lors de la « restitution » des ateliers organisés par la direction et auxquels de « *très nombreux collaborateurs ont participé* » s'est félicité Isabelle Staes. Beaucoup d'oreilles peut-être, mais peu de prises de paroles, de ce que nous avons pu constater.

Et pourquoi s'exprimer ?

Lors des ateliers consacrés au 18h30, la question numéro UN des salariés aura été celle des moyens, pour fabriquer cette tranche pour continuer à faire une télévision régionale de qualité. Et comment cette question a-t-elle été traitée ? Comme un bref aparté, en toute fin de « restitution » effectuée lors d'une réunion en visio jeudi 10 après-midi. Remerciements toutefois à la direction technique de France Télévision qui, dans sa grande bonté, va acheter deux grands écrans tactiles pour Marseille et Antibes. Le chef de centre, venait tout juste d'apprendre qu'il n'aurait pas à les payer sur son budget. On imagine son soulagement !

Mais pas de cadeau de Noël pour les femmes et les hommes, déjà à bout de souffle, qui vont devoir fabriquer ces 13 nouvelles minutes quotidiennes. Un premier exemple : la journée de travail de la scripte du JT Midi qui va probablement s'allonger puisque c'est elle qui assurera la régie du 18h30,

- Les toilettes ? Vous traversez le self du restaurant et c'est au fond... à gauche.

« *Un cabinet d'architecte et un cuisiniste ont élaboré les plans du futur restaurant d'entreprise après consultations des salariés* »

« *Des modifications majeures sont exclues sauf en cas d'omission et/ou de mise en danger des biens et personnes* »

Des personnes autorisées à penser ont donc pensé au bien de tous, tant pis s'ils ont fait des erreurs, ce sera aux personnes non autorisées à penser d'en subir les conséquences au quotidien.

Pour rappel, vos représentants de proximité ont des prérogatives de Santé et Sécurité au Travail. Ce déni de dialogue est, et sera dommageable pour l'ensemble des salariés qui viendront travailler à Vendargues.

en commençant toujours, le matin, à 08h30. Belle amplitude horaire ! Est-ce ce qui nous attend tous ?

Idem pour les journalistes, comment en serait-il autrement ? Où sont les remplaçants de la bonne douzaine de collègues partis avec la RCC ? Quand les postes seront-ils ouverts ? Le 26 janvier... 2022 ?

Pour le reste « *on va redéployer les moyens* ». Déjà entendu et réentendu : la direction nous a effectivement « restitué » sa propre parole, sans tenir compte de celle des salariés sur cette question.

Deuxième préoccupation des salariés, lors des ateliers de la direction : la proximité. Aller à la rencontre des « gens », dans la grande ville comme dans les villages ; leur donner la parole. Et comment mieux le faire qu'en réalisant cette nouvelle tranche en extérieur (ou bien dans le JT, ou les deux) ?

Pourquoi ne pas parler plus souvent des Alpes ? Créer de nouveaux modules ?

Entendre plus souvent notre langue régionale à l'antenne ?

Faire une nouvelle place au sport, amateur par exemple ?

Résultat : ce sera de la proximité, mais de la proximité pas de trop près non plus... en studio.

La COVID et les gestes barrière n'y sont pour rien : pas question d'aller débattre avec nos téléspectateurs sur le terrain, pas question d'y installer un plateau et plusieurs caméras, pas question de débattre en direct. Nous n'en avons pas, ou plutôt nous n'en avons PLUS les moyens, de l'aveu même des cadres techniques lors des ateliers.

En studio, donc, ce 18h30 ! Pour un débat de dix minutes par caméras interposées entre deux invités (dont un en visio-conf...)

18h30 suite

Ça a si bien marché et c'était de si bonne qualité pendant le confinement. Tellement que la direction nous assurait, il y a quelques semaines pourtant que les duplex type Skype disparaîtraient après l'épidémie.

Et puis ce sera une tranche d'information, mais pas question de faire le JT avant le JT (qui gardera l'actu « chaude »).

Un débat « froid », donc, sur une question « fédératrice » et d'enjeu « régional ».

Le débat « du jour », sera lancé dès le matin par un article internet. A charge pour le journaliste de le faire vivre tout au long de la journée, de venir en plateau, chacun son tour, pour répondre aux questions des téléspectateurs... via le fameux écran tactile payé par Paris.

Sagement, les UTS (ces smartphones qui permettent d'envoyer un signal en direct vers la régie sans Aviwest) sont pour le moment exclus du dispositif.

Et de toutes façons, « il faut du réseau » pour les Aviwest, donc autant oublier les directs de trop près : à Nans-les-Pins, à Roussillon ou (pire) à La-Motte-du-Caire et dans les Alpes en général, où le réseau 4G est de mauvaise qualité. Sans DSNG ou VPTL, pas de transmission, ce qui exclut déjà une bonne partie des « territoires » si chers au gouvernement et à notre direction.

Sans parler des salarié.e.s pour mettre en œuvre ce qui nous reste d'outils. Il ne reste qu'un seul et unique OPV, titulaire en Provence-Alpes ! Des moyens suffisants, selon la direction, pour faire de la télévision 7 jours sur 7, 365 jours par an, au plus près des téléspectateurs.

Et autant vous le dire, c'était écrit, avant même les ateliers lancés précipitamment. Dès le 24 novembre, Valérie Giacomello expliquait déjà aux élus du CSE que deux grandes tendances se dégageaient pour le 18h30 selon les régions : *"du décryptage en plateau avec une thématique liée à l'actualité... ou un tournage en extérieur, durant lequel on s'installerait dans un bassin de vie"* dont on « creuserait le terrain ». Et dire que tant de (bonnes) idées fusaient des salariés, sans moyens pour les réaliser.

Nous creuserons donc autour du parc Chanot et sur les rives de la Brague. Mauvaise pioche.

INFO DE DERNIERE MINUTE :

selon nos informations, le présentateur de ce nouveau créneau arriverait de Besançon, dans les valises du nouveau directeur régional tant il est vrai qu'en Provence-Alpes il n'y a pas le personnel compétent pour occuper ce poste.

Vous avez demandé la médecine du travail ? Ne quittez pas...

Le 20 novembre, après 2mois et demi d'attente, les RP ont du intervenir afin de faciliter la mise en relation entre un salarié de La Fabrique et le médecin du travail dans le but de débloquent une situation qui, elle, dure depuis plus d'un an. Ce rendez-vous a eu lieu le 26 novembre.

En réponse à cette intervention, c'est avec plaisir que les RP se sont entendus dire que leur intervention n'était en rien dans la résolution de cette situation. Mais c'est de bonne guerre et l'égo n'a pas de place ici... pas pour les RP que nous sommes.

Aussi, après cette accroche sympathique, la Responsable secteur d'actions RH Direction des Moyens de Fabrication a tenu à expliquer le

pourquoi de telles inerties ; et pour autant la démonstration était très intéressante.

Pour faire simple, l'accumulation des tâches administratives entre AMETRA (Médecine du travail), RH, Services Financiers, AISO, avec attentes de validation de différents services génèrent, en bout de chaîne, des désagréments. *« Mais les services comptables ont été sensibilisés sur ces retards car cela crée des problèmes sur le fonctionnement »*.

Ce n'est pas peu dire.

Le dossier pour lequel les RP étaient intervenus est en bonne voie, mais cette happy-end ne pourra cependant pas masquer les souffrances des salariés qui subissent l'inertie d'un système qu'ils n'ont pas choisi.

Ateliers participatifs 18h30

Comme nous l'avons dit quelques lignes plus haut, plusieurs ateliers participatifs ont été organisés. Deux créneaux étaient proposés pour que le plus grand nombre d'intéressés puisse y participer. La direction s'est gaussé d'une forte participation, pourtant les micros et caméras ne marchaient pas sur les ordinateurs de travail (pas adaptés à ce style de visio-conf) ; On a frôlé le raz de marée !

Heureusement, chacun a réussi à y participer via le téléphone portable.

CDD, arrêtez d'être frileux !

L'hiver est là, les CDD aussi. Il semblait équitable de s'enquérir de leurs EPI (Equipement de Protection Individuelle) notamment sur le plan thermique afin que ceux qui tournent en extérieur, soit tout autant protégés que les personnels statutaires.

« Rien » est la réponse apportée à la question « A quoi peuvent prétendre les CDD en terme de tenue chaude? »

Alors, CDD, sortez couverts mais le chef de centre technique n'envisage aucunement de comptabiliser vos jours de collaboration pour envisager une protection thermique.

Une bien belle image que France 3 laissera dans la PQR, qui visite régulièrement les tournages, à coups de blousons siglés France 3 et de doudoune « Mickey » !

Poste de monteur à la locale de Toulon

La direction a repoussé sa prise de décision pour le comblement de ce poste. Il n'y a pas eu de republication de la mise en consultation, « *la réflexion est en cours* » a précisé la RRH. Sachez que 4 CDD ont candidaté sur ce poste.

En bref

Concernant le barème de salaire des CDDU, il y'a eu un bug de paie en octobre.

Tout cela a été corrigé en novembre

La régularisation se fera sur la feuille de paie de décembre.



Présentation du bilan diversité 2019

Chaque année la direction présente le bilan des actions RH en la matière, voici quelques grandes lignes du document de la direction.

Pour le volet handicap, quelques chiffres :

- 7 collaborateurs en situation de handicap ont suivi une formation.
- un stagiaire en situation de handicap, étudiant en licence d'histoire, a été accueilli pendant trois semaines à la rédaction.
- 1100 euros ont été alloués pour deux maintiens dans l'emploi.

En Provence-Alpes le taux de travailleurs handicapés est de 7,2% ; il est de 6,7% sur le réseau France 3 (sachez que tout employeur de plus de 20 salariés doit embaucher 6% de son personnel en situation de handicap).

Quelques actions ont également été menées comme la visite de nos locaux par un IME (institut médico-éducatif) ainsi que des ateliers de prévention de la vue avec Optic 2000.

Pour le volet mixité et égalité professionnelle Femmes / Hommes :

- Provence-Alpes emploie 48,4% de femmes et 51,6% d'hommes (40% de femmes chez les journalistes, 47% chez les PTA)

On remarquera que les données sur les salaires sont absentes de ce volet, quid de l'égalité en ce domaine ?

Pour le volet diversité sociale et ethnoculturelle :

- Accueil de stagiaires de zone d'éducation prioritaire.
- Mobilité de journalistes issue de la diversité ethnoculturelle : sur ce point les élus ont interrogé la direction afin qu'elle précise ce qu'elle entendait par « diversité ethnoculturelle » et de s'entendre répondre par la RRH que « *ce sont des notions politiques qui dépassent le cadre de l'entreprise* ».
- Intervention en Codir de l'association l'«Autre cercle » pour sensibiliser les managers aux principaux enjeux de la diversité liée à l'orientation sexuelle dans le cadre professionnel.

Là aussi les élus, trouvant la formulation peu claire, ont demandé des précisions. Après explications de la direction, nous avons compris qu'il s'agissait de sensibiliser les managers aux possibles discriminations liées à l'orientation sexuelle au sein de l'entreprise.

Sécurité des équipes circulant avec un véhicule de fonction

Le vendredi 4 octobre, une équipe supplémentaire a été planifiée pour le samedi 5 octobre afin de couvrir une actualité dans le 04.

Une voiture de la locale de Marseille a été attribuée à cette équipe.

A sa prise de service, vers 7h30, l'équipe qui est composée d'un journaliste en CDD et d'un journaliste en contrat d'alternance se rend compte que la voiture attribuée n'a pas de pneus neige. Elle contacte l'encadrement de la rédaction.

L'encadrement explique à l'équipe qu'elle doit appeler l'encadrement technique, qui appellera le gardien afin de l'autoriser à changer le véhicule. Sachant que toutes les voitures du régional sont, à la différence de celles de la locale, équipées de pneus neige et que le week-end les deux-tiers sont disponibles.

L'équipe, n'arrive pas à joindre l'encadrement technique. Il est alors 8h du matin. Sous la pression d'un direct à faire pour le journal de midi, elle décide de partir à la neige avec un véhicule non équipé.

En cas d'accident qui aurait été responsable ? Comment peut-on faire pour que cette situation ne se renouvelle pas ?

Au passage nous rappelons qu'en matière de santé et de sécurité de ses salariés, l'entreprise a une obligation de résultat.



Passez de bonnes fêtes



Prochaine réunion le

Lundi 11 janvier

Envoyez vos questions à vos élu(e)s :

Sandrine Bort

Eliane Dos Santos

Valérie Smadja

Marc Civallo

Rémy Dupont

Sébastien Lebailly

Philippe Perrot