



Réunion IP du vendredi 06 mai 2022

Représentants de proximité : Catherine GINESTE, Frédérique BORDES, Nadia ADELL, Adrien GESTA-FLINE, Guillaume SCHONS.

Représentants de la direction : Delphine VIALANET (DR), Audrey GUIDEZ (DRH).

Delphine Vialanet nous informe que la famille de Sandrine Leclère remercie les salariés limousins pour leurs marques de témoignage. Delphine Vialanet va nommer le nouveau studio de Poitiers Sandrine Leclère.

En l'absence d'instance au mois de mars, cette réunion regroupe les questions de 2 mois.

Avant le début de l'instance les RP lisent un liminaire (pièce jointe) sur la nécessaire réorganisation du service antenne.

POINT 1 : RH

AT et Maladies professionnelle de + de 30 jours

Le tableau de suivi sera transmis par la direction prochainement

Bilan social 2021 comparatif avec le bilan 2020

Les bilans ne sont pas finalisés, ils seront transmis prochainement.

Disparité HF 2021

Bilan à venir.

Anticipation du départ à la retraite d'une assistante en 2022 et d'une autre assistante en 2023. Des candidatures externes seront-elles possibles ?

Recrutement d'un(e) alternant(e) en septembre pour anticiper le départ à la retraite d'une assistante fin 2023. Pour l'assistante qui part en 2022 la demande de remplacement a été faite, la publication de ce poste devrait avoir lieu avant l'été. Si après 3 consultations en interne il n'y a pas de candidature, alors la recherche se fera en externe.

La formation de l'assistante de la locale de Brive Valérie Célérier : Concur, Planif a-t-elle eu lieu ?

L'assistante a eu 20 jours de formation sur I5, NRCS et M2S concur et planif plus une immersion à Bordeaux. Un point sera fait avec la l'IRH pour savoir si un complément de formation est nécessaire.

Pourquoi les salariés en arrêt maladie perçoivent-ils un salaire diminué malgré la garantie de maintien du salaire ?

La direction nous précise que les IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) sont calculées sur le mois précédent et qu'il faut toujours regarder 2 bulletins de paye, le mois d'absence et celui du mois suivant qui fait apparaître des rattrapages.

Ne pas hésiter à aller voir Laetitia Escande, ou appeler Gaelle Romain Luck, responsable paie du Sud Ouest basée à Toulouse au 06.60.52.86.65 // 05.62.23.99.75.

Prime promise à l'assistante de Brive toujours non honorée

Des promesses ont été faites à l'époque sans se soucier de savoir si elles étaient réalisables. La DRH nous informe que la direction de FTV ne peut pas honorer des primes exceptionnelles du montant promis. Les RP déplorent que la direction, au travers de la DRH en poste à l'époque, ai proposé un travail à une salariée contre rémunération et qu'une fois le travail effectué la contrepartie ne soit pas honorée. Cette situation étant proprement inacceptable, nous demandons à ce que nous soit communiqué le texte qui régit le montant des primes exceptionnelles afin d'essayer de trouver une solution. Pour finir, nous apprenons qu'en tout 3 salariés sont victimes de la même situation en Nouvelle-Aquitaine.

Comme dénoncé depuis de nombreuses années au comité salaires, depuis le changement de rémunération du salaire de base pour les PTA en fonction de l'âge et

non plus de l'ancienneté de nombreuses disparités existent générant des inégalités de traitement. Nous demandons qu'un examen des situations de chaque PTA soit réalisé et qu'un listing des salariés en disparité soit fourni aux RP.

La DRH nous fait savoir l'intérêt qu'elle porte à cet examen et qu'une étude sera réalisée très prochainement sur le sujet et communiquée aux RP avant les vacances d'été.

Formation NRCS pour les salariés de l'antenne et les CDD PTA et journalistes

La direction nous annonce que l'ensemble des salariés permanents qui avaient besoin d'être formés l'ont été.

Les RP rappellent que les personnes affectées à l'antenne et travaillant sur VEF ne sont pas formées et qu'il est urgent de le faire.

La direction nous répond que la demande a été faite le 29 avril à FTV Universités.

Les RP demandent que ce soit la formatrice sur site qui puisse dispenser les formations auprès des personnels de l'antenne afin d'être plus réactifs.

Concernant les formations, la direction précise que c'est FTV Universités qui décide de qui doit être formé.

Les RP font le constat que certains CDD ont ainsi échappé aux formations et que cela représente une entrave majeure lorsqu'il faut remplacer des titulaires notamment chez les scriptes qui doivent impérativement maîtriser l'outil NRCS pour pouvoir travailler, mais aussi pour des journalistes qui l'utilisent eux aussi quotidiennement.

La direction précise qu'à la base les CDD ne devaient pas être formés et qu'en Nouvelle Aquitaine la direction en a pris l'initiative .

Nous demandons à la direction de contacter tous les CDD pour déterminer les besoins de formation afin d'y répondre au plus vite.

L'IBAN de chaque salarié est inscrit dans son intégralité sur les fiches de paye. serait-il possible de cacher quelques chiffres par des croix, pour plus de confidentialité en cas de piratage du site Digiposte ?

La DRH nous informe s'être rapprochée de Digiposte qui indique ne pas pouvoir modifier les documents qui lui sont envoyés. Les RP demandent si cette modification ne pourrait pas intervenir au niveau de l'édition des fiches de paie par FTV, ou à défaut si les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de fermer leur compte Digiposte et de revenir à un envoi courrier ? Réponse au prochain épisode.

A combien de jours de déménagement les alternants peuvent-ils prétendre ?

Les alternants bénéficient des accords de branche et d'entreprise comme n'importe quel

salarié. A ce titre, ils bénéficient de 2 jours ouvrés. Si des alternants se sont vu opposer un refus à leur demande ils doivent la reformuler pour effet rétroactif.

POINT 2 : EMPLOI

Poste de technicien vidéo

Les entretiens sont en cours, la direction espère une prise de poste début septembre avec un passage au COCA de juin. 3 postulants à ce jour dont 2 CDI et 1 CDD.

Poste d'éclairagiste

La demande de comblement a été effectuée il y a plusieurs semaines. Elle est en attente de validation par le DRH Réseau et le Directeur du Réseau.

Les RP s'interrogent sur les raisons de ce délai ? Ils ne voudraient pas y voir le risque que ce poste soit peut-être gelé et rappellent l'importance de remplacer ce poste comblé aujourd'hui quasiment à 100% par des CDD.

Remplacement d'un journaliste en mission à Agen jusqu'en septembre ?

Le journaliste est actuellement détaché dans le cadre d'un rapprochement familial, à l'issue de quoi il reprendra son poste à Limoges. Il pourra postuler sur l'antenne de Bordeaux si un poste se libère. En attendant, il est remplacé à Limoges.

Remplacement régulier du journaliste en arrêt maladie à Guéret ?

La direction assure organiser son remplacement régulier. La DRH nous dit être consciente de la situation complexe à Guéret. Elle rencontrera les salariés tentera d'apporter des solutions.

Non remplacement de l'assistante de la rédaction de Limoges en arrêt maladie pendant 2 semaines : pourquoi ?

Pour remplacer il faut trouver une personne disponible et formée. Le temps de la trouver, la salariée est revenue.

Problème récurrent de remplacement des Gestionnaires d'Antenne, quelles solutions

?

Un plan de formation est toujours en cours. Il est programmé en fonction du plan de charge de chacun.

Les RP rappellent que les renforts attendus sont essentiellement issus du rang des scriptes, difficiles à détacher de leurs postes sous peine de ne pouvoir assurer de JT !

La direction nous indique s'occuper du problème en lissant les plannings.

Remplacement d'un rédacteur en chef adjoint en arrêt maladie depuis plusieurs mois. Quelles solutions ?

La direction connaît le problème, elle nous indique qu'il est compliqué de trouver des remplaçants, qu'il n'existe plus de vivier de rédacteur en chef adjoint. A Martinez et C. Bodin assurent les remplacements de RCA. Les RP demandent sur quel poste est revenu C. Bodin. La DRH nous répond qu'il occupe un poste de rédacteur et fait de l'intérim en qualité de RCA.

Suite à la communication nationale du programme "Réussir sa carrière au féminin" et sur proposition du Rédacteur en Chef Limousin, une journaliste de la rédaction a été sélectionnée par l'UFTV pour suivre un cursus à destination des salariées ayant un potentiel d'évolution dans l'entreprise. On en est-on ? Dates de formation ? Evolution envisagée ?

Une seule personne a été sélectionnée en NA. Son entretien auprès de FTV aura lieu en Août. Sa formation sur 4 journées aura lieu en septembre. Son évolution est envisagée vers un poste de RCA.

Remplacement d'une scripte en arrêt vraisemblablement long pour accident du travail

Bien que l'arrêt de la salariée soit d'un mois et compte tenu de la gravité de l'accident dont elle a été victime, les RP demandent si les remplacements ont été anticipés pour cet été et pour la rentrée 2022. La direction nous répond que oui, qu'il ne reste que quelques jours à combler cet été.

Formation de FOR ou animatrice de formation pour les scriptes ? Recrutement hors vivier et formation sur site au métier de scripte ?

2 dossiers ont été déposés et la direction attend le retour de l'UFTV qui déterminera quelle salariée sera retenue. La formation s'enclenchera après. Une demande d'animatrice de formation de 2x2 jours a également été faite auprès de L'UFTV. La direction nous informe qu'elle mène actuellement en partenariat avec Pôle Emploi des entretiens auprès de scriptes

rodées au JT mais ayant travaillé pour d'autres télés. Suite à plusieurs tentatives infructueuses de reclassement de scriptes de production vers de l'édition, les RP demandent si des entretiens sont menés pour ce type de profil. Réponse de la direction : pas de scriptes de fiction envisagées. Concernant la formation de scriptes JT ne connaissant pas nos outils France 3 elle nous informe que le cursus sera effectué par FTV Universités + une formation sur site avec un FOR.

Les RP proposent qu'afin de gagner du temps, vu l'urgence à trouver des remplaçants, ces personnes déjà scriptes de métier puissent bénéficier d'une simple formation accompagnée par une animatrice puisqu'il s'agit simplement d'appréhender nos outils de travail spécifiques, tous les autres aspects du métier étant acquis. Nous demandons qu'une scripte soit associée aux entretiens menés par la DRH afin de déterminer le niveau des candidates.

POINT 3 : CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Point réorganisation VEF

Suite au liminaire évoquant entre autres la nécessaire réorganisation de cette émission, les RP annoncent que malgré les solutions qu'ils ont proposé et mis en place après l'instance de mars il reste de nombreux points à régler. Plus d'avance sur les fils rouges par exemple, peu de visibilité sur le qui fait quoi. La direction nous informe qu'une réunion a eu lieu mercredi dernier et que d'autres sont prévues à ce sujet. Nous demandons qu'un organigramme et un fonctionnigramme soient publiés pour que les missions de chacun soient enfin bien définies afin de répondre aux besoins de l'émission et à la santé des personnels y contribuant.

VEF sera maintenu à la rentrée de septembre contrairement à d'autres antennes qui suppriment l'émission.

Point sorties VPTL et DSNG

- VPTL 10 et 11 février ,
- VPTL 15 et 16 mars,
- VPTL 24 et 25 mars (équipe de bordeaux, 1 technicien vidéo de Limoges)
- DSNG le 12 avril

La direction ne nous a pas communiqué les dates de sorties à venir.

Les RP espèrent que le DSNG va sortir plus souvent car 1 sortie c'est trop peu. Rappelons que la rédaction avait pour projet de faire des JT et la Locale en extérieur. La direction n'y est pas opposée, bien au contraire, reste à envisager les projets éditoriaux.

La direction nous indique que si le VPTL a été choisi pour la PAE Opéra c'est avant tout pour permettre aux techniciens qui avaient été formés plusieurs mois auparavant à l'outil de pratiquer et réactiver les connaissances acquises.

Communication aux RP de l'inventaire du matériel technique de fabrication demandé par la Directrice Régionale

On nous répond que l'inventaire du matériel existe déjà grâce au système GIPSI et que courant juin une demande sera faite aux cadres techniques et exploitants afin de vérifier l'état du matériel. L'ensemble des RP manifeste une réaction face à l'ironie de la réponse. Nous rappelons que seuls les cadres ont accès à GIPSI et que cette base de données n'est pas forcément à jour. Nous soulignons qu'il aura fallu 6 mois au manager pour associer les salariés sur ce dossier et demandons que les exploitants soient impliqués dans l'inventaire du matériel. Suivant l'exemple de Poitiers, nous proposons qu'un local soit dédié afin de pouvoir centraliser, stocker ce matériel et en faciliter l'utilisation.

Suite à des problèmes de santé de plusieurs salariées fréquentant la régie depuis des années, pourrait-on calculer le DAS de la régie où des ondes électromagnétiques circulent ?

En août 2018, le cabinet QUALICONSULT a effectué une série de mesures à proximité des sources rayonnantes dans la station (bornes WIFI, DECT, antennes HF, etc.). Toutes les mesures étaient comprises entre 0,435 V/m et 11,11 V/m, soit en dessous du seuil de tolérance de 28 V/m retenu pour les femmes enceintes.

Malgré tout, les RP s'interrogent compte tenu des problèmes de santé contractés par plusieurs salariés opérant en Régie. Nous rappelons aussi qu'un équipement fortement rayonnant a été renouvelé depuis les dernières mesures, nous demandons donc à ce que de nouvelles mesures soient réalisées.

La direction nous donne son accord quant à la réalisation de nouvelles mesures.

Les PTA contribuant aux soirées et débats pour les législatives pourraient-ils participer à la réunion qui sera organisée pour les journalistes pour les prochaines élections ?

Des réunions éditoriales ont lieu régulièrement à la rédaction, des réunions communes avec la technique seront organisées prochainement.

Compte-rendu de la réunion des monteuses, télé-montage semaine, week-end et télétravail ?

Une synthèse de la réunion a été faite. Le Compte rendu déjà publié n'a pas été contesté. Le télé montage en TT est désormais possible pour l'ensemble du service car l'effectif est désormais complet sur site. 5 monteuses ont fait des demandes de TT. Les monteuses de Limoges sont en télé montage pour Brive les lundis.

L'application Teams qui permet de se connecter à la conférence chaque matin dysfonctionne très régulièrement, la connexion est impossible. Ne serait-il pas judicieux de remettre en place le numéro de téléphone qui fonctionnait auparavant ?

FTV a fait le choix d'utiliser TEAMS et a mis fin à ses contrats avec toutes les autres prestations téléphoniques qui étaient utilisées, au prétexte que les messages d'entrée et de sortie de l'audioconférence polluent les réunions. Les RP proposent l'utilisation des conférences téléphoniques OVH quand TEAMS ne fonctionne pas.

La direction nous répond que c'est du bon sens et qu'en cas de dysfonctionnement de TEAMS on doit pouvoir utiliser autre chose. Les RP informent la direction que le "bon sens" n'est pas la règle, et qu'en réalité aucune audioconf téléphonique n'a jusqu'à ce jour été mise en place en cas de problème de connexion.

Quels sont les critères de sélection concernant des équipes de tournage qui partent faire des reportages à l'étranger ? Pour éviter que des frustrations soient ressenties par certains et pour que les équipes qui partent ne soient pas toujours les mêmes, l'ensemble des salariés pourraient-ils recevoir un mail leur proposant des tournages lointains ?

Le rédacteur en chef a le choix entre différents critères: le projet éditorial, le journaliste qui propose les sujets, l'expérience des salariés. La directrice régionale rappelle que France 3 région n'a pas vocation à tourner à l'étranger, cela reste de l'exceptionnel. Ces missions sont validées par le directeur du réseau, la direction de l'information, et la direction régionale. Les RP déplorent un manque de communication. Pourquoi ne pas avoir communiqué à

l'ensemble de la rédaction cette possibilité de tournage afin que plusieurs salariés puissent se manifester ? Le Rédacteur en Chef ayant au final le libre choix parmi les candidats.

Même si le journal « Le Populaire du Centre » est visible en ligne mais peu pratique depuis un téléphone portable, est-il possible d'en avoir quelques-uns en plus, en version papier à la rédaction chaque jour ?

Il faut s'adresser au Rédacteur en Chef car c'est lui qui gère les abonnements. S'il en manque, il y a la possibilité d'en commander quelques-uns supplémentaires.

Une fois de plus les RP alertent sur le manque de personnel dédié au web le week-end et les vacances. A quand 2 journalistes planifiés ?

La direction rappelle que la planification de 2 ou 3 journalistes se heurte à des difficultés opérationnelles : le RCA du WE n'a pas le temps de gérer la sollicitation de plusieurs journalistes sur le web puisqu'il gère déjà seul toutes les éditions.

Delphine Vialanet rappelle que « la personne qui est seule le WE fait ce qu'elle peut faire ». Les RP soulignent qu'ils sauront le rappeler lorsqu'un RCA ou le Red Chef trouveront qu'il n'y a pas eu assez d'articles publiés le week-end. La direction nous répond que la solution, si on arrive à planifier plusieurs personnes sur le web le WE, c'est de disposer d'un coordinateur web sur la Nouvelle-Aquitaine, puisque c'est le périmètre d'action du site internet.

Les RP : comme le site internet de France 3 doit fusionner avec celui France Bleu dans le cadre du Groupement d'Intérêt Economique, est-ce que ce coordinateur travaillerait à terme aussi avec France Bleu ?

La direction : effectivement il faudra à terme disposer d'une coordination entre France 3 et France Bleu. Mais pour l'instant il y a suffisamment de travail pour coordonner notre activité à France 3. En lien avec le rapprochement du site de France bleu ?

La direction : il va falloir effectivement qu'il y est une coordination entre FB et F3, mais il faut d'abord que l'on arrive à coordonner déjà F3 Nouvelle Aquitaine avant de parler de FB C'est décorrélé de tout rapprochement avec FB.

Qu'est-ce qui différencie la compétence complémentaire de niveau 1 pour les journalistes de celle du niveau 2 ? Pourquoi les textes ne sont-ils pas appliqués à France 3 Limousin ?

La direction nous dit qu'il n'y a pas de raison que les textes ne soient pas appliqués. Les RP répondent que très régulièrement les salariés qui ont la compétence 1 (possibilité d'être planifié un jour rédacteur, le lendemain JRI) sont utilisés comme ceux ayant la compétence 2 (possibilité de permuter dans la même journée sur une activité de rédacteur puis de JRI ou inversement) alors que l'Accord est précis et différencie bien ces deux statuts. Si cet accord n'est pas respecté, les RP proposent que les journalistes ayant une compétence 1 obtiennent directement la compétence 2, la prime n'étant pas la même. Ils rappellent également que l'accord FTV précise que les tournages seuls ne peuvent se faire qu'en cas d'actu "chaude". La direction encourage les RP à échanger avec le Rédacteur en Chef sur des cas concrets.

Depuis plusieurs années ce sont quasiment toujours les mêmes journalistes qui travaillent le 1er mai, pourquoi cette planification n'est-elle pas équitable ?

Selon la direction les affirmations ci-dessus ne correspondent pas à la réalité, les plannings sont faits pour qu'il y ait un roulement, une personne planifiée le 1er mai ne le sera pas les 2 années suivantes. Les RP réfutent cette réponse et peuvent prouver qu'avec les plannings des 5 dernières années, certains salariés ont travaillé 2, 3, 4 fois le 1er mai, alors que d'autres 1 seule fois ou jamais. Par ailleurs, la direction argue du fait que certains collaborateurs demandent à ne pas être planifiés les jours fériés. Les RP annoncent qu'ils vont veiller à l'équité.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé sans solde ? Auprès de qui la demande doit-elle se faire ?

Trois congés sans solde sont possibles, le congé sabbatique, le congé parental et le congé pour création d'entreprise. Les informations sont dans Mon Kiosque, taper le mot clé et la fiche apparaît. Les salariés peuvent également se rapprocher de l'IRH, Ariana Pailley.

Rappels et consignes de tournage pour les salariés (assurance motard, filmer depuis un véhicule motorisé, risque à ne pas prendre...etc....)

Une demande a été adressée à la DSQVT pour obtenir les fiches réflexes. L'APS réalisera un document synthétique rappelant les consignes de sécurité.

Suite au nouveau créneau du samedi après-midi (52MN) découlant de la régionalisation, pouvez-vous nous informer de l'activité revenant à France 3 Nouvelle Aquitaine concernant le nouveau programme Popex et quel est le coût de cette co-production ? Quelle est l'activité qui revient aux salariés dans cette coproduction ?

La direction répond qu'il ne s'agit pas d'un nouveau créneau mais d'une expérience qui sera prolongée ou non en septembre selon les audiences. La direction se félicite de faire vivre une société de production privée grâce au programme Popex, qui donne également du travail aux services communication, aux gestionnaires d'antenne ainsi qu'au responsable des programmes.

Les RP ne se félicitent absolument pas de l'absence de salariés de France 3 associés à la fabrication de ces programmes externalisés. Nous rappelons que les salariés ont été associés au projet de régionalisation dans des ateliers et constatons aujourd'hui que la régionalisation se fait sans eux et encore une fois de plus au profit du privé.

La direction indique également que le programme Noa sur Mer, initialement fabriqué pour Noa est maintenant réalisé en vue d'une primo diffusion sur France 3, mais reste fabriqué et tourné dans les conditions NoA. Les RP rappellent que la fabrication de programmes pour France 3 doit respecter certaines règles dans le respect de nos accords d'entreprise devant garantir un minimum qualité, notamment la présence d'un éclairagiste, l'association d'un ou plusieurs OPV et d'un OPS sur les tournages multi caméras, ce qui éviterait par exemple, pour un 26min, de passer 9h au mixage pour récupérer de mauvaises prises de son .

Pour finir, les RP rappellent à la direction que les monteurs sont trop souvent exclus des programmes antennes en coproduction, alors même que beaucoup sont demandeurs et volontaires et disposent d'une longue expérience en la matière.

La directrice n'y est pas opposée mais précise "ceci dit nous continuerons à faire travailler des boites de prod externes. La NA n'est pas la région qui fait le plus appel à des boîtes de prod, ma volonté est toujours qu'on produise le plus en interne. Les sorties on les maintient à bout de bras".

Depuis le départ de Marie Debruynes, la fabrication des bandes annonces est rendue assez périlleuse : Les monteurs manquent d'informations sur ce qu'ils ont à

faire, ou-bien parfois les informations sont erronées, les éléments de fabrication pas toujours faciles à retrouver. Même chose au mixage où le mixeur s'est retrouvé plusieurs fois à perdre des heures de travail à cause d'une erreur de commentaire ou d'un manque de communication, ce qui a nécessité de tout recommencer. Qui coordonne la fabrication de ces B.A. pour un bon fonctionnement ?

Les bandes annonces sont planifiées chaque début de semaine, mais une réflexion doit être menée pour réorganiser leur fabrication et en assurer le suivi. Les RP demandent quelles options sont envisagées ? La direction répond que la réflexion est en cours. Les RP assurent qu'ils suivront de près toute évolution sur la fabrication des bandes annonces et qu'ils veilleront au maintien de l'activité ou à défaut si elle était déplacée qu'elle soit remplacée par une autre.

Depuis 2018 et la réexposition du programme "*La nouvelle aquitaine sous nos ailes*", la grande majorité des programmes fabriqués par le privé pour France 3 (ou pour Noa puis réexposés sur France 3) ne respectent pas nos obligations de diffusion en terme de niveau audio avec des écarts colossaux de plusieurs dizaines de décibels. Aujourd'hui encore, des programmes comme "Street Culture", "Bis", et même nos météo régionales sont diffusés dans le non-respect des règles de diffusion. Comment comptez-vous mettre ces produits en conformité ?

La direction nous répond qu'une charte de livraison PAD est systématiquement fournie aux sociétés de production, elle va tout de même ré-insister sur la nécessité de respecter les normes de livraison. Concernant les gestionnaires d'antenne, la direction reconnaît qu'ils ne disposent pas des outils nécessaires au contrôle des normes de diffusion audio et que les chefs de centre y travaillent. Les RP rappellent que le respect de ces normes constitue une obligation légale et qu'il existe des outils de contrôle automatiques que nous pourrions mettre en œuvre et pour ce faire, l'expertise des OPS est à disposition.

Aussi, un investissement conséquent avait été fait sur Noa pour disposer d'un outil censé remettre automatiquement à niveau les éléments non PAD, force est de constater que cet outil n'est pas opérationnel.

POINT 4 : NoA

Les primes, Compétences Complémentaires pour les contributeurs NoA ont elles été enfin payées ?

La direction annonce que le paiement aura lieu en Mai normalement. Ce retard est dû à la problématique du paramétrage du logiciel de paye. RP : 11 mois sans que les UCC ne soient rémunérées ! A partir du moment où l'entreprise signe un accord elle se doit de le respecter.

En septembre dernier vous avez fait un appel à candidature pour de futurs contributeurs NoA et RSCA. Les contributeurs (non RSCA) qui ont postulé ont passé un entretien en novembre...et depuis plus rien.Pouvez-vous nous communiquer un calendrier de formation (tournage/montage) et nous préciser quand ces collaborateurs pourront espérer être opérationnels ?

La direction précise que les formations auront lieu en septembre prochain. Les RP rappellent que les salariés ont passé un entretien en novembre dernier et qu'ils n'ont plus jamais été contactés depuis. Nous demandons à la direction de se rapprocher de ces salariés pour les informer d'un calendrier précis de formation.

Pouvez-vous également motiver cet appel à candidature de septembre alors que les contributeurs formés en 2018 (à peu près une vingtaine) sont eux en attente d'une planification plus régulière ?

La motivation repose sur le fait que plusieurs salariés ont voulu s'inscrire une fois l'expérimentation passée. On ne pouvait pas refuser leur requête indique la direction. Les RP alertent sur la nécessaire remise à niveau pour les collaborateurs n'ayant pas pu pratiquer depuis longtemps.

A ce propos, pouvez-vous nous dire en quoi il vous sera plus simple de planifier les nouveaux entrants alors que les « anciens » sont à ce jour tjrs confrontés à des difficultés de planification ?

On ne peut pas dire que ce sera plus simple. Mais on va travailler dans une volonté commune d'y arriver. Les RP rappellent que NoA a fait naître de l'envie et de l'espoir chez certaines personnes et que malheureusement ils ne voient rien arriver. Nous rappelons également que c'est la direction qui a fait en septembre un appel à candidature pour de nouveaux contributeurs NoA qu'elle laisse sur le carreau.

POINT 5 : POINT COVID

Filtres HEPA ?

La direction nous dit que FTV a renoncé à cette option pour le réseau. Les RP rappellent qu'au siège ils en sont équipés et qu'il y a donc iniquité.

Distribution de lingettes virucides et rappel à la désinfection du matériel partagé

Tout est disponible auprès des agents de surveillance. La direction rappelle qu'il faut toujours penser à désinfecter son poste de travail, et appliquer les gestes barrières.

Réouverture salle de sport ?

Après la fin des travaux de la salle de départ.

POINT 6 : DIVERS

Travaux salle de départ

L'arrêt maladie de la personne chargée de la réfection a retardé la mise en place mais cela devrait se faire dans une quinzaine de jours.

Conditions et aides pour les salariés qui viennent en vélo dans l'entreprise

Tout le dispositif est consultable dans mon espace.

Prochaine réunion le jeudi 9 juin

Pensez à nous communiquer vos questions au plus tard le jeudi 2 juin