



Compte-rendu de l'IRP du 06 octobre 2022

Présents : Delphine Vialanet (Directrice Régionale), Audrey Guidez (Directrice des Ressources Humaines)

RP : Nadia Adell, Catherine Gineste, Frédérique Bordes, Delphine Galliez

COVID

Delphine Vialanet ouvre la séance en rappelant que la direction a à sa main de redemander le port du masque. Ceci reste une incitation à le porter, mais elle ne peut l'obliger.

Elle précise qu'un rappel des gestes et des consignes à tenir a été fait à tous les salariés par mail, en raison d'une recrudescence de l'épidémie.

Baromètre absentéisme août 2022

Audrey Guidez présente le baromètre de l'absentéisme d'août 2022. Il est relativement bas avec un taux moyen d'absence de 6 % (période de vacances oblige). Ce sont des arrêts courts qui sont constatés et la population des plus de 50 ans est la plus touchée.

La direction fait un rappel sur les modalités de reprise d'activité : un entretien est prévu par la RH après un mois d'arrêt d'un salarié ou 3 absences au cours des 3 derniers mois. Le salarié reçoit un courrier l'y conviant. Précisons que cet entretien n'est pas obligatoire et peut aussi se faire à la demande du salarié quelle que soit la durée de l'arrêt maladie.

Conditions et organisation du travail :

Un accident du travail a été déclaré avec des conséquences graves pour une journaliste ayant utilisé un aviwest sur le dos, faute de câble long. A plusieurs reprises, ses collègues avaient dit aux responsables techniques qu'un câble de 3m était défectueux, qu'il ne fonctionnait qu'une fois sur deux. La demande n'a pas été prise au sérieux et le câble n'a pas été changé, il a été remis dans le sac de l'Aviwest tel quel. Les RP demandent à la direction que tous les câbles reliant les Aviwest aux caméras, ainsi que les câbles de secours mesurent 3 mètres minimum comme l'indiquent les recommandations de FTV. Nous rappelons qu'il est fortement interdit aux femmes enceintes, aux porteurs de dispositifs médicaux implantés d'utiliser les Aviwest. Nous demandons à nouveau que la note de FTV soit donnée aux alternants, aux salariés cdd et nouveaux salariés de l'entreprise qu'ils soient techniciens ou journalistes.

La directrice régionale annonce qu'une vérification sera faite pour s'assurer qu'un câble de 3 mètres est bien présent dans chaque sac. La dernière fiche de préconisations du 27 juillet 2022 a été affichée dans local JRI, dans chaque placard et adressée par mail à chaque utilisateur.

Les RP demandent qu'un 2nd câble de secours de 3 mètres soit inséré dans la housse au cas où le 1er deviendrait défectueux.

La direction répond que c'est envisageable.

Les RP s'interrogent sur ce qui est reconnu comme étant un dispositif médical implanté ?

Le médecin du travail a répondu qu'il s'agissait des pacemaker mais les porteurs de tout type de prothèses peuvent demander auprès de la DRH un rendez-vous sur ce point avec le médecin du travail.

TEMPO

La directrice nous indique qu'un comité de pilotage est en place et qu'il travaille sur différents scénarii en mode "crash test" avec des conducteurs divers. L'équipe constate ce qui est possible ou non pour tous les corps de métier, jusqu'à trouver un scénario réaliste. Les membres du comité sont détachés à plein temps sur le projet.

Pour l'instant, les régions ne sont pas associées à la réflexion, mais seront ensuite amenées à travailler une fois le cadre réaliste posé. Seuls les rédacteurs en chef ont été sollicités pour répondre à des questions, fournir des éléments factuels et donner leur vision du quotidien.

Selon la directrice, le projet Tempo n'est pour l'instant pas son problème. Les régions seront amenées à participer une fois qu'une copie de travail réaliste sera faite.

Bruno Marty est parti. Qu'en est-il des dossiers des salariés qui avaient fait des demandes précises en termes de gratification ou d'évolution de carrière ? Qui va défendre leurs dossiers en cours et comment ? Car beaucoup de choses ont été dites à l'oral lors des entretiens individuels.

La DRH indique qu'un point a été fait avec Bruno Marty, avant, puis après, son départ. La situation est très claire pour la direction.

Les RP rappellent que cela n'est pas forcément le cas pour les salariés qui peuvent avoir des raisons de s'inquiéter.

La direction assure que Bruno Marty a transmis ce qui avait été dit à chaque salarié même à l'oral, qu'un point a été fait pour chaque salarié et qu'il reste à ce jour encore disponible si besoin.

Les choses sont-elles figées en l'absence d'un nouveau titulaire de chef de centre ou bien pouvons-nous organiser ou réorganiser des projets ?

Pour la direction rien n'est figé, des projets sont en cours et d'autres à venir. Il n'y a pas de vacance de poste puisque l'intérim est assuré par Christophe Doebler.

Les RP rappellent qu'il doit gérer l'intérim en plus de ses tâches d'adjoint de chef de centre.

La direction précise que c'est pour cela qu'il est accompagné de Catherine Riffaud. Nelly Chevrier, La DDMPO de Nouvelle-Aquitaine, les épaula au niveau de l'opérationnel. Elle a par exemple été d'un fort secours lors de la panne du mélangeur et des points quotidiens sont faits entre Christophe Doebler et la direction.

La rédaction a en début et en fin d'année des réunions de service afin de faire le point sur les nouveautés de la grille de rentrée et certainement des choses à voir quant à l'organisation du service. Pourquoi cela n'est jamais appliqué aux services techniques, et ce, malgré plusieurs demandes depuis des années ? Faut-il avoir une carte de presse pour être considéré par la hiérarchie dans l'entreprise ?

Les RP précisent que les salariés demandent des réunions pour les services techniques mais qu'ils souhaitent également pouvoir être associés aux réunions de la rédaction.

La directrice répond que ces réunions doivent impérativement avoir lieu aussi pour les PTA et qu'elle sera vigilante sur ce point.

Elle précise que rien n'interdit les réunions communes qui existent d'ailleurs déjà dans d'autres antennes.

Les RP proposent que ces réunions soient mises en place dès à présent, sans attendre la nomination du chef de centre et du rédacteur en chef.

La direction accepte.

Les RP rappellent qu'il est nécessaire que ces réunions, si elles sont obligatoires, figurent comme du temps de travail sur le planning des salariés avec les horaires dédiés. Si elles sont facultatives nulle réflexion ne pourra être faite aux salariés n'y ayant pas participé.

Une communication d'entreprise indique que Christophe Doebler et Franck Omer assureront l'intérim du chef de centre et du rédacteur en chef jusqu'à fin novembre, que se passera-t-il après ?

Henri Mariani est en détachement pour 2 mois à France Info. S'il est confirmé sur ce poste, celui de Limoges sera ouvert dans la foulée. En attendant, le détachement de Franck Omer sera prolongé en conséquence. F. Omer s'inscrira dans la lignée éditoriale d'Henri Mariani, les chroniques, JT en extérieur, sorties, etc, sont donc maintenues.

La direction précise qu'à l'heure actuelle l'idée n'est plus de faire des détachements à rallonge.

En conférence de rédaction, une jeune CDD s'est récemment vue affecter au web avec mission de réaliser des articles. Comme elle répondait qu'elle n'avait jamais utilisé le logiciel PIC servant à alimenter le site internet, un RCA lui a répondu que ce n'était pas grave, que c'était très simple et qu'elle pouvait se l'approprier toute seule en une heure. Est-il normal de contraindre des salariés à utiliser un outil de travail sans qu'ils aient été formés à cet outil ?

Le rédacteur en chef dit ne pas avoir été informé de cet incident.

Selon la direction, cette situation n'est pas normale. On ne planifie pas une personne CDD ne connaissant pas l'outil PIC, lui faisant courir le risque de se retrouver en situation d'échec.

La DRH rappelle plus généralement qu'un salarié ne doit pas être contraint à travailler sur un outil sur lequel il n'a pas été formé, même si cela arrive malheureusement.

Qui est la personne responsable du suivi et de l'évolution du matériel de tournage UTS à la direction technique à Paris ? Qui est responsable du suivi et de la maintenance de ce matériel à Limoges ?

Emmanuel GIROUARD, responsable projets info process et numérique au siège, est en charge du suivi des UTS.

Claude BOTTARD, est responsable du suivi et de la maintenance de ce matériel à Limoges.

Les RP alertent sur le fait qu'il y a un défaut de communication sur le "qui fait quoi ?" que des organigrammes détaillés voire agrémentés de photos (pour l'aide aux CDD) seraient un plus. La DRH prend note de cette demande et propose que chaque service indique les fonctions de chacun, pourquoi pas avec un trombinoscope.

La gestion de la prise de son est particulièrement délicate sur les appareils UTS. Les JRI qui le souhaitent peuvent-ils se voir octroyer un temps planifié de formation et de sensibilisation avec un ingénieur du son sur cette question pour améliorer la qualité de leur travail ?

Les JRI souhaitant une formation audio sont priés de se faire connaître auprès de leur chef de service et de leur IRH pour planifier une courte (et non petite) formation.

Les RP rappellent que les horaires de cette formation devront cette fois-ci figurer au planning des salariés.

Même si un stage de quelques minutes est offert aux salariés pour la conduite avec des véhicules automatiques, un grand nombre d'entre eux ne sont pas à l'aise avec ce genre de voitures et par manque d'habitude, il pourrait y avoir des accidents routiers. La direction pourrait-elle prendre conscience que cette demande est fondamentale et ne pas commander systématiquement à l'avenir des voitures automatiques, mais bien des véhicules avec des vitesses ?

La direction nous informe que le choix des modèles est fait par FTV en fonction des offres des constructeurs qui proposent de plus en plus des véhicules équipés d'une boîte automatique.

Les IMG proposent un accompagnement aux alternants, CDD, nouveaux arrivants voire un 2eme accompagnement à la prise en main pour les salariés qui ne se sentiraient toujours pas à l'aise.

Les RP demandent si les salariés inquiets par la conduite avec boîte auto ou n'étant amenés qu'exceptionnellement à prendre un véhicule de service, peuvent utiliser leur voiture personnelle et être défrayés ?

La direction pose un "non" catégorique, sauf s'il s'agit d'une nécessité de service.

Précisons que tout salarié peut se former, même par anticipation.

Tout comme les autres rédactions, à quelle date celle de France3 Limousin possèdera-t-elle un ou plusieurs SONY Alpha 7s3 ?

Tous les Sony Alpha 7s3 ont été commandés. France 3 Limousin est en attente de livraison par Sony qui subit des problèmes d'approvisionnement. Certains centres les ont déjà reçus car ils avaient anticipé.

Plafond de frais

En zone de résidence : pour un repas : plafond 17 € sans justificatif

Hors zone de résidence : pour un repas, 24 € sur justificatifs, 6 € pour le petit-déjeuner et 74 € le découcher

Exception pour Paris : Hôtel + Petit déjeuner 120€

Les RP souhaitent que FTV augmente ces barèmes contraignant très souvent les salariés à compléter sur leurs propres deniers pour pouvoir travailler ou se former et posent le problème des CDD pour lesquels Concur semble refuser les 120 € alloués pour Paris.

Serait-il possible que le Whatsapp rédaction ne soit pas l'unique canal d'information pour des annonces importantes ?

Henri Mariani consulté sur ce point a demandé de quelle annonce il s'agit ?

Les RP rigolent. En effet il a annoncé son départ via ce canal privant de l'information les PTA et les journalistes ne suivant pas ce fil de discussion. D'autres précédents ont été enregistrés. Les communications importantes ne peuvent pas passer par cet outil.

La direction en convient et veillera à ce que celà ne soit plus le cas.

L'entreprise assure-t-elle des formations sur le harcèlement moral, le sexisme et à quelle date en Limousin ?

L'UFTV propose une formation pluridisciplinaire obligatoire d'une journée pour les référents harcèlement, les encadrants et les filières RH, dans le cadre de la prévention. 3 dates sont à venir entre octobre et décembre.

Les RP demandent que tous les salariés puissent suivre cette formation, malheureusement il n'existe pas pour l'instant de module découverte pour tous les salariés.

Delphine Vialanet ajoute qu'une communication à l'ensemble des personnels sera faite concernant de nouveaux modules disponibles sur mon kiosque consacrés à la lutte contre la discrimination des LGBT+ .

L'une des chargée de gestion administrative du BRI part à la retraite fin novembre. Les candidats avaient jusqu'au 12 août pour postuler. Le poste n'a pas été republié, quand passera-t-il en COCA ? Quand sa future remplaçante arrivera-t-elle ? Il serait essentiel qu'elle puisse être formée rapidement, ce métier ne s'apprend pas en quelques jours.

La DRH nous informe que la décision sera prise au COCA d'octobre. La formation de la candidate recrutée aura lieu ensuite.

Les RP soulignent que l'assistante de rédaction ne pourra pas, assumer en plus de son travail l'accompagnement de la personne nouvellement formée. La direction stipule que cet accompagnement sera assuré par la responsable du service, Catherine Riffaud.

Le 22 septembre dernier une formation incendie d'une heure et demi était prévue pour tous les salariés pendant leurs heures de travail. Beaucoup d'entre eux n'ont pas pu y participer, car les horaires ne leur correspondaient pas. Combien de salariés ont-ils pu bénéficier de cette formation ? Pouvez vous en planifier d'autres avec des horaires dédiés mentionnés sur chaque planning ?

La DRH précise que c'était une journée de sensibilisation et non de formation à la manipulation des extincteurs. Une action identique a eu lieu sur Brive et Limoges. Un créneau était prévu à 17h le formateur n'a pas pu l'assurer mais une autre session de formation sera organisée.

Depuis le départ de Marie de Bruyne la centralisation des BA pose problème notamment au niveau du mixage. Peut-on savoir qui a en charge la coordination allant de la fabrication jusqu'à l'étape finale du mixage ?

Une cheffe de service sera nommée aux services Gestion d'Antenne dans le cadre d'un audit de 6 mois. Il s'agit de Nathalie Weil, actuellement gestionnaire d'antenne à Bordeaux. Sa mission sera d'identifier les problèmes, les besoins, et rechercher les solutions pour ce service. Elle étudiera donc également le problème des BA.

Frédérique Lillet à Bordeaux est la personne qui a en charge la fabrication des BA. Elle a repris en partie le travail de Marie de Bruyne et est joignable pour toute question.

Les RP rappellent que les solutions doivent être trouvées urgemment car les problèmes sur les BA sont découverts une fois le travail achevé, contraignant les collaborateurs à refaire le travail.

Depuis la prise en poste des 2 derniers conseillers aux programmes, les salariés de l'antenne et de la rédaction ne savent pas quelles sont leurs prérogatives et quand il est éventuellement possible de faire appel à eux. Pouvez-vous nous dire qui fait quoi ?

Le Délégué aux antenne et contenus est JF Karpinski (ce poste est équivalent à l'ex fonction de directeur d'antenne)

Charles Bobe est Conseiller aux programmes. Il peut être sollicité pour toutes ces émissions : le temps d'un détour, le goût des rencontres, se réinventer et certaines PAE.

Timoty Mirthil, est également Conseiller aux programmes. Il peut être sollicité pour : débadoc, Noa sur mer, Olatua et certaines PAE.

Hélène Abalo, est Coordinatrice des programmes numériques pour l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine.

Un nouveau poste voit le jour, celui de Coordinatrice éditoriale des programmes sportifs, c'est Patricia Perrin, Ex RCA à Poitiers, qui occupera ces nouvelles fonctions.

SUD constate que l'armée mexicaine s'agrandit.

Beaucoup de salariés constatent à regret qu'ils restent sans réponse à des mails envoyés à leur N+1. Même s'il n'y a pas une réponse précise à apporter à une demande ou à un fait, la direction peut-elle sensibiliser les managers à se faire un devoir de répondre aux mails des salariés et à minima un accusé de réception ?

Le manager n'a pas l'obligation de répondre par écrit, il peut aussi le faire oralement. Chaque manager doit cependant apporter une réponse. La direction invite à ne pas hésiter à relancer en l'absence de réponse. Les RP regrettent qu'il n'y ait pas obligation pour les chefs de service à répondre à un mél car entre l'envoi d'un mél et une relance la situation d'attente pour le salarié peut être éprouvante.

Pourquoi n'y a-t-il plus de bande annonce pour assurer la promotion de l'émission Dimanche en politique auprès des téléspectateurs ?

La direction nous informe que la BA est moins l'alpha et l'oméga. D'après France TV ce type de produit n'atteindrait plus sa cible. Elle rappelle aussi que parfois les thèmes du DEP sont décidés trop tardivement, ne permettant pas à la gestion d'antenne d'en assurer la fabrication. Aujourd'hui, précise-t-elle, les teasers doivent avoir une place sur le numérique.

Seules les BA événementielles peuvent être fabriquées pour DEP.

Les RP rappellent que l'extrait DEP qui permet d'assurer la promotion de l'émission ne devrait donc pas être la variable d'ajustement du JT.

Quand la salle de départ sera-t-elle totalement achevée conformément aux projets initiaux avec tous ses aménagements, notamment les plans de travail, les étagères à glissière dans chaque placard et les coffres fermant à clé sur chaque placard ? Un coup de peinture serait-il possible sur les placards qui ont été réutilisés et qui pour certains sont âgés d'au moins 20 ans, ainsi que quelques chaises ou tabourets ? Au-delà du gros travail engagé par les deux techniciens du service IMG sur ce réaménagement, quel budget a été affecté à ces travaux ?

La direction fait un état des lieux qui nous sera transmis.

Où en est-on du point NRCS qui était prévu à la rentrée ?

D'après Henri Mariani, l'outil semble sous utilisé notamment les widgets, les réseaux sociaux. Si certains collaborateurs rencontrent des difficultés il serait possible de réorganiser des formations correspondantes.

Les RP reposent le problème des Story Bin pour lesquels un process commun entre tous les adjoints doit être tranché afin d'éviter les retards dans la fabrication et les tensions entre scriptes, journalistes et certains adjoints.

Est-il possible d'envisager des minuteurs dans certains lieux ? Pour exemple, la lumière de la cafétéria est allumée en permanence.

Certains autres lieux vont être équipés comme les couloirs et les toilettes. Au quotidien c'est aussi à chacun de faire des gestes d'économie. La direction rappelle qu'il est souhaitable de couper son PC et d'éteindre les lumières de son bureau à la fin de la journée.

Les RP alertent sur le fait que malgré leur volonté d'être vertueux, les salariés de certains services sous tension n'éteignent plus leurs ordinateurs de bureau en raison du temps qu'ils mettent à se rallumer le matin (près de 15mn).

Qu'avez vous prévu en terme d'économies d'énergies à France 3 Limousin pour cet hiver ?

Les températures préconisées : 19 en hiver et 26 en été. Certaines pompes de chauffage seront reprogrammées et les enseignes lumineuses coupées.

Réouverture de la salle de sport ?

Le président des ASC va entreprendre les démarches pour rouvrir la salle.

Accident du Travail, Maladie professionnelle, depuis janvier 2022

8 Accidents du Travail ont été déclarés sur les 3 derniers mois, ce qui est beaucoup.

Les RP alertent la direction sur le fait que les Urgences ne se déplacent pas, ni SOS Médecins, et qu'il est alors arrivé que des collègues amènent le salarié chez le médecin.

La DRH insiste sur le fait que si aucun service de secours ne vient sur le lieu de travail du salarié accidenté, c'est à un membre de sa famille de le prendre en charge, en aucun cas quelqu'un de l'entreprise qui pourrait être tenu pour

responsable en cas de problème. Elle préconise par ailleurs de prévenir les gendarmes ou la Police si les secours refusent de se déplacer, ne serait-ce que pour le leur signaler.

Les RP découvrent que c'est désormais le service RH qui doit remplir la déclaration d'accident du travail, pourquoi ? Que faire quand un accident survient en dehors des horaires de présence in situ du service RH ou qu'il est non joignable ?

Audrey Guidez précise que la DRH a toujours été le service compétent pour déclarer l'accident du travail, ce n'est donc pas une nouveauté, mais plutôt la fin d'une pratique en Limousin. Le service RH dispose de 48h pour faire la déclaration à l'Assurance Maladie. En cas d'absence de l'IRH locale, un autre IRH de la région Nouvelle-Aquitaine peut faire la déclaration.

La personne à prévenir en premier lors d'un accident du travail est le manager, qui prévient lui-même l'APS, qui à son tour prévient l'IRH.

Si l'accident se produit un week-end ou jour férié : un mail peut être envoyé et sera traité au retour de l'IRH, cela ne bloquera pas la reconnaissance d'un accident du travail.

Un arbre des causes des accidents du travail a été demandé par la DRH à chaque IRH pour tenter de trouver des moyens de correction.

A quelle date la revalorisation des Tickets Restaurant est-elle prévue ?

Il n'est pas prévu de revalorisation pour l'instant au niveau national.

Les RP font remarquer que la valeur moyenne d'un ticket restaurant est de 9 euros en France. Les RP feront remonter en CSE cette question afin que FTV puisse revaloriser le montant.

La revalorisation générale des salaires a-t-elle été payée en septembre ? Les salariés ne trouvent pas de ligne correspondante ? Que veut dire la mention “cette mesure comptera dans le calcul des PARSI 2022” ?

La DRH indique que l'information se trouve au début de la fiche de paye. La revalorisation apparaît au niveau du salaire de base.

C'est ce nouveau salaire brut qui sera pris en compte dans le cadre des mesures individuelles des PARSI 2022.

Les 2 scriptes ayant postulé pour la formation de FOR ont vu leur souhait de formation déçu. Elles ont reçu un mail de FTV Universités leur demandant à toutes les 2 d'enrichir leur projet de formation ? Comment ?

Suite à ce mail, l'IRH de Limoges et la DRH se sont rapprochées de FTV Universités. Le dossier FOR sera complété et redéposé rapidement.

La DRH note qu'une étape a manqué en amont pour exposer les motivations et les raisons de ces demandes auprès de l'Université. Depuis, contacts et explications nécessaires ont été mis en œuvre.

Plusieurs CDD et intermittents malgré nos multiples demandes ne sont toujours pas formés au NRCS et s'en trouvent impactés dans leur pratique professionnelle. Quand envisagez-vous de nouvelles sessions de formation ?

De nouvelles sessions de formation sont en cours de programmation. Les dates sont attendues pour la fin d'année ou le début d'année prochaine.

CDD et Intermittents ont entendu dire qu'ils ne pourraient plus être défrayés pour leur logement AIRBNB pendant leurs missions. Info ou intox ?

C'est une intox. Les remboursements sont toujours réalisés si les factures sont jointes.

Point remplacement scriptes novembre, décembre 2022 et janvier 2023 ?

L'organisatrice d'activités transmet jusqu'à présent la mise à jour des remplacements à la secrétaire d'instance. Les RP demandent que cette communication soit dorénavant adressée en copie aux scriptes. Demande acceptée.

Les scriptes ont accueilli une jeune Limougeaude qui semble avoir le profil pour le métier de scripte en stage d'observation. Pourra-t-elle être formée par FTV Universités au mois de novembre 2022 comme vous l'aviez envisagé ?

La formation est prévue, elle débutera en novembre, nous attendons la confirmation officielle de FTV.

Les salariés n'ayant pas souhaité opter pour DIGIPOSTE n'ont pas reçu leur BSI. Quand le recevront-ils en version papier ?

La DRH nous informe que l'employeur n'a pas l'obligation de fournir un BSI papier.

Les RP rappellent que créer un compte Digiposte relève du libre choix et que si la DRH refuse de fournir ce document il y aura alors discrimination.

Question à faire remonter au CSE nous précise la DRH car c'est une question nationale.

Emploi

Chargée de gestion administrative à la rédaction : **ce poste sera présenté au coca du 13 octobre**

JRR Brive : **ce poste sera présenté au coca du 13 octobre**

Poste de Chef de Centre : **une 3ème publication est en cours, il y a désormais 3 candidatures.**

DGI

- Les 2 DGI (documentalistes et scriptes) ont été levés

- Chien Guide d'aveugles

Laure Michaud a fait une demande pour être famille d'accueil d'un chien guide d'aveugle. Une formation en immersion dans l'entreprise est prévue. Le chien sera suivi par un éducateur canin.

Ce projet a été validé par l'entreprise. Un programme va être mis en place pour prévenir les problèmes de phobie ou d'allergie des salariés qui seront amenés à côtoyer le chiot.

Plus d'infos canines à suivre lors de la prochaine IP ...

PROCHAINE INSTANCE LE 8 NOVEMBRE 2022

Nous vous invitons à nous adresser vos questions pour la prochaine instance avant le 27 octobre.