

REUNION RP CÔTE D'AZUR DU JEUDI 12 SEPTEMBRE 2019

Présents pour les RP : Pierre-Olivier Casabianca, Pascal Martin, Laurence Collet.
Présents pour la direction : Isabelle Staes (seulement pour le préalable et les moyens sur le JT), Marilyne Camacho, Séverine Achard, Jacques Perez (seulement pour la présentation du document unique).

Préalable

Avant de commencer la réunion, Isabelle Staes a tenu à parler de la nouvelle tranche d'info qui a été lancée le lundi 2 septembre.
La direction « remercie tous les collaborateurs qui ont porté ces nouvelles tranches. C'est un challenge de réaliser 14 minutes supplémentaires ».
Sans surprise, la direction est satisfaite de ce qu'elle a vu sur l'antenne de la région PACA.

La direction souhaite attendre pour faire un bilan définitif, mais nul doute que ce sera de la grande télévision faite à moyens constants et sans personnel supplémentaire.

Pour la direction, ces tranches à moyens constants demandent un effort supplémentaire jusqu'à ce que les choses se stabilisent.
La direction souhaite qu'un maximum de personnes fasse Place Publique (Mouvex) pour avoir un maximum de retours d'expériences.

La direction ne souhaite pas épuiser le personnel. S'il y a des métiers sous tension, la direction affirme qu'il sera possible d'ajuster les moyens, « un jour de plus ici ou là » si nécessaire.

Les RP déplorent que ces ajustements se fassent à moyens constants. On va déshabiller Pierre pour habiller Jacques. Au final la direction va créer des tensions dans d'autres services.

Question : Quels sont les effectifs travaillant pour le jt d'actualité de France 3 côte d'azur depuis le 2 septembre? Est-ce moins ou plus qu'en juin 2018?

Pour la direction, la rédaction d'Antibes a toujours les mêmes effectifs qu'en juin 2019.

La direction annonce que 140 jours de journalistes (réédacteurs et JRI) vont être ajoutés en 2020.

Le potentiel est alloué par la DDMPO, la Direction aux moyens et à la performance opérationnelle.

Pour les RP, le nombre de journalistes travaillant pour le JT a diminué fortement, au regard des plannings. Environ 10 personnes en moins par semaine.

Les RP estiment que ces 140 jours ne seront pas suffisants pour que l'on puisse faire notre travail correctement. Nous regrettons également que tout ceci soit uniquement possible grâce aux économies faites sur le dos du personnel journaliste et PTA (durant l'année 2019).

Concernant Place publique, la direction estime que ce programme est de l'information de proximité.

A partir de janvier, ce programme va être modifié pour traiter des élections municipales. Le nom devrait également changer pour s'appeler « Journal de campagne ».

Les RP regrettent que Place Publique ou J'ai pas bien compris, traitent de l'actualité « tiède » ou froide, donc prévisible. Les RP préféreraient que des moyens supplémentaires soient donnés pour faire des reportages d'actualité.

De plus, la place de ces programmes dans le journal pose question. Quand on a par exemple, un direct sur le féminicide, et qu'on enchaîne sur Place Publique et la découverte d'un village, puis qu'on revient sur le féminicide (voir JT midi du mardi 10 septembre), il y a un problème de cohérence.

Pour la direction, la solution du duplex à 11h53 est une bonne solution. Selon elle, ça a du sens, même si elle reconnaît qu'il ne faut pas en abuser.

Les RP rappelle à la direction que depuis septembre, il y a moins de moyens humains pour faire les journaux.

Résultat : les salariés sont stressés et ont peur de ne plus pouvoir faire correctement leur travail.

Face au stress des salariés, la direction annonce qu'elle fera des points réguliers avec le personnel et qu'elle attend des retours d'expérience pour prendre des décisions.

A la question : « Y a-t-il plus de moyens à Marseille pour faire les JT ? », la direction affirme qu'il n'y en a pas plus.

HS125 et HS150 : La direction peut-elle rappeler ce qu'est une heure supplémentaire 125 et une heure supplémentaire 150 ; Au cas où des erreurs existent pour les semaines concernées depuis 2016, comment le salarié le fait-il savoir ?

Pour les PTA, il existe des semaines réduites (le seuil à partir duquel les heures supplémentaires se déclenchent est de 32h au lieu de 39h). Ces semaines réduites sont les semaines comptant un jour férié (11 semaines cette année)

Au-delà de ce temps de travail réduit (32h), les huit premières heures sont rémunérées à 125%. Les suivantes sont à 150%. S'il y a des erreurs, la DRH invite les personnels concernés à se rapprocher de l'organisation d'activité.

La DRH affirme que des corrections seront faites, en cas d'erreur avérée.

Stage de récupération des points de permis : dans notre travail, nous sommes amenés à faire des centaines de kilomètres en voiture par an, ce qui augmente le risque d'avoir le retrait de points voire de permis. Des stages permettant de récupérer des points sont mis en place par la prévention routière, la direction, sous certaines conditions, peut-elle prendre à sa charge ce genre de stage pour les salariés ?

La réponse est non. La DRH rappelle que l'entreprise ne demande pas aux salariés de commettre des infractions et que la politique de l'entreprise n'est pas d' « encourager » à récupérer les points perdus. La direction estime que ce serait une validation d'infractions routières que par ailleurs elle réprouve.

Les RP soulignent que ces stages de récupération de point ne sont pas un rachat de point mais des stages de prévention et d'information, qui vont donc dans le sens de ce que la direction prône. Par ailleurs, ces stages sont réglementés et ne peuvent se répéter indéfiniment pour encourager les infractions.

La possibilité d'un CPF (le droit à la formation) utilisé pour faire ce stage est évoquée. La direction n'est pas contre mais pour l'instant seul le passage du permis B et du permis poids lourds entrent dans le CPF.

Enfin, les RP soulignent que face au risque d'infraction routière, les salariés qui sortent sont pénalisés par rapport aux sédentaires. Les JRI en particulier.

Guérite de gardiennage : combien coûte la location de cette guérite qui n'est pas adaptée à des conditions dignes de travail ? Peut-on envisager une guérite plus grande et mieux adaptée aux conditions de travail des agents de sécurité ?

La location de la guérite est selon la DRH à un prix raisonnable. La direction ne veut pas faire de cette instance un lieu de communication de chiffres.

Ce serait moins de 500 euros par mois, selon nos informations.

La DRH invite les RP à se rendre auprès des responsables techniques pour en discuter. Les RP insistent pour que l'algeco de ces gardiens travaillant pour France 3 soit plus confortable. Ces employés ont les genoux dans la clim et ne disposent pas d'un espace suffisant pour poser un déjeuner, tant l'Algeco est petit. La DRH va s'en occuper.

La DRH rappelle qu'à terme, l'accueil sera refait et accueillera le personnel de sécurité. Ce ne sera pas avant 2020.

CDD et heures supplémentaires : Pour les CDD, avec plusieurs contrats, à partir de la 36 ème heure, les heures sont-elles bien payées ? le logiciel de paye est-il enfin paramétré correctement ? si non, comment les cdd doivent ils procéder ?

Le logiciel de paye (papyrus) ne peut pas être automatisé pour une personne. Il fait son calcul par contrat. Donc si le cdd a plusieurs contrats différents dans une semaine, le calcul des heures est fait manuellement.

Si ces contrats sont faits dans plusieurs régions, le collaborateur doit le signaler à l'organisation d'activité qui ne le sait pas nécessairement pour que ce calcul soit effectué.

RCC : un OPV part le 31 décembre prochain, l'autre OPV occupe un poste à 62%, la direction peut-elle nous dire ce qu'elle compte faire pour assurer un bon fonctionnement dans le service ? et quid du poste de la scripte ?

Sur le poste d'OPV, « une réflexion est en cours ». La drh reconnaît qu'avec un seul OPV à 62%, le service sera incomplet. Il semble donc qu'un poste sera mis en consultation. Il est rappelé qu'une personne à temps partiel est prioritaire sur un éventuel poste à temps plein qui est proposé.

Sur le poste de scripte le poste sera également publié.

La situation est ralentie par le contexte : le siège freine la publication de postes, tant que la négociation sur les nouveaux métiers n'a pas abouti.

La DRH doit attendre une réponse positive du « niveau central » (siège) pour publier un poste.

Les RP soulignent que certains postes actuels existent malgré les futurs nouveaux métiers et que le service de scripte est en tension. La direction est d'accord.

La direction peut-elle nous expliquer ce qu'est un entretien PRO? Ces entretiens vont-ils être mis en place à France 3 Côte d'Azur ?

L'entretien professionnel consiste à faire un bilan professionnel. Les entretiens sont menés par la filière RH. L'objectif est d'identifier un projet professionnel à court, moyen ou long terme.

La DRH invite à se rapprocher de l'IRH pour demander un entretien.

Ils peuvent être enclenchés aussi par le RRH lui-même, par exemple lors d'un retour d'arrêt maladie.

En réalité, cela ressemble aux discussions qu'on peut avoir avec nos ressources humaines. C'est la loi qui impose ces discussions, à un rythme d'une fois tous les deux ans.

Ces entretiens et les propositions que fait le salarié ne l'engagent pas formellement, selon la DRH. Il s'agit bien de discussion.

La DRH rappelle que, par ailleurs, sur MonKiosque, il existe une plateforme mobilité qui permet d'avoir des réponses.

Présentation du document unique

L'employeur a l'obligation légale de réduire les risques encourus par le personnel. La direction technique doit donc tenir un recueil permettant d'identifier les risques potentiels. Elle doit aussi mettre en place des solutions. Tout cela est consigné par écrit dans deux documents (risques, solutions apportées).

Exemple de ce qui est fait : les véhicules sont changés tous les quatre ans maximum et les pneus sont adaptés à la saison.

Ainsi, chaque salarié qui identifie un risque peut le signaler au responsable des moyens généraux (J.Perez)

C'est auprès de lui que l'on peut également consulter ces documents.

Il ne faut pas confondre avec le registre des accidents bénins. Il s'agit d'un document que la RH a demandé à l'inspection du travail. Pour l'instant, le bureau de Côte d'Azur n'en dispose pas.

Chaque incident (douleur, blessure légère, ...) est consigné. S'il y a une complication (intervention chirurgicale par exemple), l'accident du travail pourra être déclaré.

Pour l'instant, en l'absence de registre, un accident du travail est déclaré pour tout incident bénin afin de laisser une trace. Il faut donc rapporter le moindre incident physique à l'encadrement et l'IRH pour que les complications soient considérées comme des éventuels accidents du travail, si lesdites complications s'avèrent être en lien avec les incidents les ayant précédées.