

Compte-rendu des réunions des Représentants de Proximité du 5 juin et du 8 juin 2020

Présents :

Pour la direction :

Antenne Provence-Alpes :

Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Laurent Disdier chef de centre, Jérôme Dalet responsable IMG, Anne De Geoffroy secrétaire de direction

Fabrique :

Arnaud Ségur responsable RH, Muriel Bajard interlocutrice RH, Jean-François Pigné responsable centre sud, Sylvie Savignac et Pascal Blin chefs de service.

Pour les représentants de Proximité :

Rémy Dupont, Philippe Perrot, Valérie Smadja, Eliane Dos-Santos et Marc Civallero

Fabrique

Jeudi 4 juin nous avons effectué la visite du site de La Valentine dans le cadre du Plan de Reprise d'Activité. Ce plan a été élaboré par l'ensemble de l'équipe managériale de la Fabrique Sud en collaboration avec les salariés . Pour cette visite nous avons été encadrés par Laurence Grandrémy directrice déléguée du centre d'exploitation Sud de la Fabrique et Pascal Baudry responsable de la gestion du site.

Les choses sont annoncées clairement dès le début « *le site n'est pas encore complètement au point pour la reprise* ».

Dès le 8 juin, le site de la Valentine va voir revenir environ 10 personnes, à raison de 2 salariés maxi par bureau, quand celui-ci peut en accueillir une quarantaine en situation tournante.

Pour ce retour, un sens de circulation est envisagé au niveau R+1 mais rien n'est acté. La désinfection des locaux est en cours, elle est réalisée par une société de nettoyage (1 journée à 3 personnes suivie de 2h30 de ménage par/jour à 1 seule personne) et la salle « restauration » (entendez là, une cuisine) sera fermée car il y a trop de points de contacts. Les photocopieurs en revanche restent à disposition dans le couloir et le digicode d'entrée du site restera actif. La pose de film de protection antimicrobiens pourrait permettre l'utilisation de ce genre de matériel pour lesquels le contact est obligatoire et récurrent. Dans l'attente, c'est l'occasion de rappeler qu'il faut se laver les mains et se les désinfecter systématiquement.

A l'arrivée sur site chaque salarié se verra remettre de 2 masques chirurgicaux

Une action pédagogique sera menée en visio conférence par Pascal Blin chef de service

équipes tournage et Sylvie Savignac chef de service équipes arrière-scène (régie et déco) auprès des salariés . Au cours de ces visios ils effectueront une relecture du PRA (Plan de retour à l'activité).

Afin de crédibiliser le message de lutte contre le covid, répondre à certaines attentes des salariés et faire respecter certaines préconisations, un médecin sera mis à disposition du site pour les équipes légères. Par la suite une hotline sera mise en place (avec un médecin ou un infirmier) toujours pour rassurer les personnels, répondre à leur problématique ou effectuer une consultation à distance ; même si en cas d'urgence le salarié sera évidemment acheminé vers le médecin le plus proche.

Sur les tournages en extérieur de type fiction, la fonction de « référent covid » sera portée par un profil de type régisseur. Ces référents « covid » fictions vont être en immersion sur les tournages des feuilletons afin de bénéficier de leur expérience, ce qui devrait leur permettre d'être opérationnel plus rapidement.

La direction de la fabrique ne s'en cache pas, elle a travaillé cette partie du PRA (fictions) sur la base de ce qui a été mis en place sur les feuilletons (« Plus belle la vie » et « Un si grand soleil »)

Pour le redémarrage des 3 fictions pilotées par le site de Marseille (Cassandre, Les mystères de la chorale, Alex Hugo), les épisodes ont été réécrits afin d'éviter les situations de jeu trop proches. Profitant de la réécriture, la production a fait en sorte de limiter les changements de décor ; le gain de temps obtenu est alors utilisé pour effectuer des actions sanitaires comme la désinfection des décors. Ces derniers seront d'ailleurs fournis la veille pour être désinfectés ; ils seront sanctuarisés en faisant en sorte que les habitants des lieux soient relogés. Ils seront rendus également désinfectés. Chaque corps de métier nettoiera son matériel, et veillera au respect du port de ses EPI. (équipements de protection individuel)

« On n'augmente pas le nombre d'heures, on change la production. On modifie la façon d'éclairer, on évite les choses lourdes comme la machinerie. On allège le dispositif avec du steadycam et des caméras à l'épaule ». a expliqué Jean-François Pigné responsable Fabrique

Les coproducteurs, également responsables de la sécurité sont associés à ce dispositif ; ils limitent la présence des comédiens et des figurants sur les plateaux.

Concernant les comédiens, un poste de chauffeur de prod est rajouté et certains comédiens se véhiculent eux-mêmes sur les lieux de tournage.

Côté logistique, la table régie est supprimée, seul un point « café » est permis et dans le cas de « casse-croute », ce sont des repas emballés qui sont fournis.

Pour le moment, seule difficulté restant en suspens concernant la restauration : l'autorisation d'implantation des barnums ; mais si les contraintes s'assouplissent, cela devrait rentrer dans l'ordre.

Au jour de la réunion le PRA n'avait pas encore été distribué aux salariés mais cela ne saurait tarder. Tout le personnel CDI ET CDD va le recevoir. De plus Pascal Blin a précisé que la direction était en train de travailler sur des fiches métiers pour améliorer la communication, des fiches qui seront mises en ligne.

En marge du Plan de Reprise d'Activité les élus ont interpellé la direction sur l'avenir du site de la Valentine « *l'idée c'est qu'on bouge, on resterait dans le secteur, il faut trouver un terrain et faire construire en fonction de nos besoins, que ce soit bien adapté à nos activités, tout en restant locataire* » nous a expliqué Laurence Grandrémy qui rajoute

« tout ce qui est gros décors va être fabriqué à Vendargues, la menuiserie de La Valentine va fermer et les travaux de celle de Vendargues vont commencer la 2ème quinzaine d'août, il faut compter 8 semaines de travail »

Antenne Provence-Alpes

Vaqui

Le tournage d'un épisode de Vaqui, initialement prévu le 17 juin, s'avérait impérieux. Il est aujourd'hui ... reporté. L'annonce des élections municipales et l'organisation des débats sont passées par là, la direction s'adapte à l'enjeu posé par les débats et « le réalisateur ne peut pas être sur tous les fronts ».

L'empressement justifiant un épisode tourné le 17, qui aurait été PAD au mieux le 23 était motivé, selon la direction, par des raisons sociales. Les personnes qui étaient en disponibilités ou en télétravail avaient, semble-t-il, exprimé leur envie de reprendre une activité de terrain.

Nous avions pourtant émis des alertes quant à la reprise « sur les chapeaux de roues » de cette émission, qui disposait de 2 émissions fraîches à mettre en diffusion, mais la direction ne voyait aucun inconvénient à envoyer des équipes en tournage alors que les restaurants et hôtels étaient clos et que cet épisode aurait été tourné au printemps pour une diffusion en automne (la fin de grille étant le 21 juin).

Si la raison invoquée était si sociale, la disponibilité de personnel aurait pu être envisagée à la fabrication de sujets intemporels à glisser dans de nouveaux épisodes à venir ou pour le tournage de best of estivaux (Les estivales de Vaqui) qui assurent la continuité de diffusion durant les 9 semaines de coupures de juillet et aout.

Une dépense d'énergie inutile et du stress généré qui auraient pu être évités si les conseils avisés des salariés, garantissant la diffusion de Vaqui, avaient été écoutés dès le début.

Débats municipales

L'annonce de la tenue des élections municipales a vu apparaître les débats et surtout leur production à grand coups de décisions hâtives.

Passé le questionnement sur la nécessité de ces débats, alors que ceux du 1^{er} tour ont été très mitigés (annulation, audience...), que devrions-nous penser de l'absence de réalisateur et de la responsabilité qui serait portée par les techniciens vidéo ? Sachez que les débats seront réalisés en Provence-Alpes par un technicien vidéo, alors qu'en Côte d'Azur, il y aura un réalisateur qui vient de Provence-Alpes.

Pourquoi cette disparité ? Les techniciens vidéo de Côte d'Azur ne sont pas aussi performants que ceux de Provence-Alpes ? Les spectateurs de Provence-Alpes ne méritent pas un traitement équivalent à ceux de Côte d'Azur ? Ou simplement, par soucis d'économie, le recours au personnel CDD a été écarté ? Rappelons tout de même que durant la crise sanitaire, notre direction, sous prétexte de soutenir la situation précaire des personnels en CDD, s'est employé à indemniser ces personnels et à le faire savoir.

N'était-ce qu'une façade quand aujourd'hui elle recogne à son retour à l'activité ?

Après l'habituelle réponse « c'est une décision du Réseau », la direction nous explique que ces débats seront simples, à 4 invités... Comme « Ensemble c'est mieux » ; comme si la réalisation d'émissions en multicaméra devait se résumer au fait de presser des boutons. Sans aucun jugement, comme si la responsabilité de traitement d'un débat

politique était la même que celle d'un talk-show autour de l'art du bien-vivre ensemble. Et comme si le recours aux compétences complémentaires pouvait avoir lieu sans que l'émission ne soit chartée par un réalisateur ? Rappelons qu'à l'heure actuelle, l'accord permettant le recours aux compétences complémentaires sous des conditions spécifiques décrites, n'est qu'un projet, à l'essai et simplement prorogé.

Une décision du Réseau certes mais nous pouvions penser que notre direction avait sa propre opinion... Et bien elle l'a : « Les techniciens vidéo ont l'habitude de ce genre d'implantation technique » et « si le débat devient plus compliqué, nous ferons appel à un réalisateur ». Si nous manquions de preuve quant au fait que notre direction ne connaît toujours pas le rôle, la responsabilité et la valeur-ajoutée d'un réalisateur, c'est fini.

Locale de Toulon

Le déménagement de la locale de Toulon est prévu pour octobre/novembre

La locale se délocalise place Besagne , près du stade Mayol.

Les travaux débutent ce mois ci.

Les équipes de France3 feront locaux commun avec les journalistes de France bleu Provence Toulon.

La superficie de la nouvelle locale est de 230m2 .

3 places de parking sont réservées pour les voitures de fonction France 3.

Pour Les véhicules du personnel : 160 euros par an et par agent seront remboursés. Mais pas de places réservées.

Poste à pourvoir

Le poste de Jri mis en consultation devrait passer à la commission du 10 juillet .

Les entretiens des CDD et CDI candidats se feront courant juin.

Et puisque nous parlons d'intégration nous vous informons du recrutement d'Aurélien Casanova à Digne et nous lui souhaitons la bienvenue.

Situation de l'assistante de la locale de Marseille

Depuis que son poste a été supprimé par notre direction régionale, il y a de cela plusieurs mois, l'assistante de la locale de Marseille essaie de rebondir et de trouver une nouvelle activité au sein de FTV . Malheureusement de déconvenue en déconvenue elle est en arrêt maladie jusqu'à la mi-juin.

Nous avons donc interrogé la direction pour savoir ce qui allait se passer pour cette salariée lorsqu'elle reprendrait son travail (c'est façon de parler).

Réponse : « *Cette salariée devait faire une formation INA d'assistante de production qui débutait ces jours-ci mais comme elle est en arrêt de travail, le stage a été annulé . A son retour elle revient à PBLV, elle rentre dans le circuit mais comme elle devrait être en mi-temps thérapeutique elle n'occupera pas un poste opérationnel. Dans un premier temps elle sera en doublure. Les choses ont été mises au clair avec tous les acteurs sur place. A son retour elle devrait être reçue par un responsable de La Fabrique. Nous, au niveau réseau France 3, nous avons fait tous ce que nous pouvions. Nous lui conseillons, dès qu'elle se sent prête pour la reprise, de faire une demande de préreprise auprès de la médecine du travail »*

Une situation que les élu(e)s ne manqueront de suivre de très très prêt.

Télétravail

Le Télétravail généralisé pendant la période de confinement, n'est pas sans dommage(s) pour les salariés, au delà de la difficulté d'être isolé de ses collègues et de la rupture dans l'esprit d'équipe.

Car le télétravail n'est pas sans risque, surtout lorsqu'il doit être réalisé dans une habitation où il est difficile de séparer sa vie personnelle de sa vie professionnelle, la seconde débordant largement sur la première.

Avec des conséquences sur ses horaires souvent élastiques, une sur (ou sous-charge) de travail, un manque de matériel bureautique, des risques de troubles musculo-squelettiques car il est parfois difficile d'installer un poste de travail "sain" par manque de place, de mobilier, etc. Sans parler que les salariés doivent utiliser leur propre connexion internet, dont l'abonnement ne leur est pas remboursé, pas plus que l'électricité ou tout autre achat que le salarié à pu faire pour travailler le mieux possible.

"On connaît aussi les risques d'un télétravail à 100% (...) et nous allons tirer les enseignements de cette période au cours de laquelle la plupart des collaborateurs ont été en télétravail", nous a assuré la directrice régionale.

Chaque collaborateur aurait reçu un questionnaire pour déterminer dans quelles conditions il a travaillé à distance (vos RP n'en ont malheureusement pas été destinataires en amont, pour élaborer le questionnement).

Selon la RRH : les enseignements se feront métier par métier. Dont *"un certain nombre de points dépendront d'une négociation avec les organisations syndicales. (...) Certaines choses pourront être mis en place dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'autres non"*. La principale évolution envisagée serait de limiter le nombre maximum de jours en télétravail. Pour ceux qui sont à temps plein, ce pourrait être deux jours maximum par semaine, selon Maryline Camacho.

Et puis, télétravail ou non, la communication entre les managers et les équipes se fait de plus en plus souvent voire exclusivement, depuis mars, via des messageries privées ou de réseaux sociaux, comme par exemple WhatsApp. Sur ces fils, les posts ne s'arrêtent jamais, jusque parfois tard dans la nuit ou le week-end. Un usage qui, pour vos élus, ne doit pas perdurer avec le retour à une activité normale et en présentiel.

La directrice en convient : WhatsApp est un moyen d'échanger, dans un monde qui évolue et où l'information circule très vite. mais ça ne doit pas être *"une obligation (...) Ça n'empêche pas le téléphone, la communication personnelle, les mails"* »

Elle engage les salariés à "couper" c'est à dire à faire valoir leur droit à la déconnection. *"La société va donner les moyens (de nouveaux outils ?) aux collaborateurs de faire respecter ce droit"*. Il reviendra à chacun de paramétrier en conséquence son téléphone

ou son ordinateur pour limiter l'utilisation de ces nouveaux moyens de communication intrusifs.

Les entretiens professionnels

A ne pas confondre avec l'entretien annuel qui se fait avec son N+1 et qui permet de tirer un bilan de son activité au cours de l'année écoulée, les entretiens professionnels doivent se faire en théorie tous les deux ans.

Ils sont surtout l'occasion d'avoir des informations sur les directions, les projets de l'entreprise, de présenter les outils RH qui sont sur mon kiosque (et qui sont assez peu utilisés selon la RRH).

Celle-ci demande régulièrement aux IRH de relancer les collaborateurs, mais il y a peu de réponse, (pas intéressés, pas le bon moment) et donc, de l'aveu même de Maryline Camacho "*ils peinent à se mettre en place*".

De plus, souvent, quand il y a une demande particulière (mobilité, salaire), les salariés préfèrent avoir l'entretien avec la RRH plutôt que l'IRH. Une quinzaine d'entretiens auraient été réalisés, à ce jour pour Provence-Alpes.

La RH réfléchit à s'orienter vers une demande formelle plus directive (donc, en fait, à une convocation), auquel cas le collaborateur sera tenu de s'y rendre.

Les élus ont demandé à la direction de faire une communication à l'ensemble des salariés afin que soit reprécisé les différents types d'entretien. (professionnel, annuel, cap 50, horizon 65...) en indiquant pour chacun leur utilité.

Maquillage

La direction nous indique avoir reçu (seulement) trois kits de maquillage qui ont été distribués à trois présentateurs/trices. Elle n'a pas pu en avoir plus.

Mais des kits de pinceaux ont été distribués à tout le monde. Certains sont encore disponibles mais dans un bureau fermé. Il y aura possibilité d'y avoir accès.

Pour les produits (fond de teint, poudre, etc.) c'est plus délicat car chacun utilise des produits différents. Ceux qui en ont acheté, seront remboursés car nous sommes dans une situation particulière (la demande doit être faite via Concur) et il faut bien évidemment conserver les factures. Les collaborateurs doivent être "raisonnables" et choisir une gamme de produit « intermédiaire ».

La direction nous assure qu'elle souhaite que cette situation (sans maquilleuses) dure le moins longtemps possible, que le plan de continuité d'activité s'assouplisse avec la diminution constatée du risque sanitaire et que les maquilleuses soient de retour sur site. Elles seront d'ailleurs présentent la semaine prochaine pour les débats de second tour des municipales.

Signalétique site Chanot :

Comme vous le savez dans le cadre de la reprise d'activité la direction a mis en place, sur tous les sites, des sens de circulation matérialisés au sol et sur les murs afin que les salariés respectent les règles de distanciation requises par la cellule covid de FTV .

Certains salariés ne comprennent pas la mise en place de ces contraintes d'autant que dès qu'ils sortent de l'entreprise, dans la rue, les magasins, sur les plages bref dans leur vie quotidienne les gestes barrières, le port du masque et les distanciations se sont très fortement relâchés. Ils nous ont donc envoyé quelques questions assez sarcastiques que nous avons relayé telles quelles auprès de la direction :

-Quel est le coût de l'installation de cette signalétique ?

« Le coût est modique, les rubans adhésifs sont peu coûteux, les panneaux ont été fabriqués par les IMG. La pause a été réalisée par le service IMG »

-Qui l'a décidé ?

« Les sens de circulation ont été mis en place sous les directives de la cellule covid de FTV »

-Peut-on ordonner une analyse auprès d'un laboratoire pour vérifier la qualité du ruban adhésif ? -D'autre part, y a-t-il eu une recherche Covid 19 sur tous les rubans ?

« Pour ces questions nous préférons prendre le parti d'en sourire et nous ne ferons pas plus de commentaires »

-Serons- nous sanctionnés si nous n'empruntons pas la bonne voie ? y aura-t-il un gendarme de la circulation ?

« Non, nous comptons sur la responsabilité de chacun »

-Les claustrophobes ont -ils un droit de retrait en cas de pose d'un plexyglass ?

« Il y a une forme de provocation dans ce genre de question...le plexiglass n'est pas une boîte mais une séparation »

-Concernant le sens de circulation, des sens interdits ont été placés : exemple quand on va au montage impossible de revenir en arrière Il faut sortir en passant devant le mixage et les bureaux administratifs. Ces sens interdits sont-ils amenés à durer ?

« Ils resteront tant que la cellule covid de FTV nous demandera de les laisser »

-Pourquoi aucune voie ne mène à la rédaction ? Cela veut-il dire qu'on ne peut plus rentrer ?

« Le problème a été identifié et réglé »

Responsage !!!

La direction a tenu à nous présenter le service « Responsage »...késaco ?

C'est notre nouveau service d'assistantes sociales et comme « de près on se comprend mieux » il est basé à ... Montrouge en région Parisienne... mais attention « ces assistant(e)s sont « *mobiles sur toute la France Hexagonale* » ...qu'à cela ne tienne « *le fait de ne pas se voir, la personne a tendance à plus se confier* » nous a déclarer Marie-Suzel Inze directrice associée de Responsage...tu m'en diras tant.

Tout le monde s'en souvient dans notre région à l'époque(sic) on pouvait rencontrer une assistante sociale pour parler de ses problèmes, face à face, les yeux dans les yeux assis dans un bureau ... à Marseille. Et bien cette époque est révolue « *c'est le sens de l'histoire* » dixit la même directrice associée.

Sachez donc que vous pouvez appeler... « directement par téléphone au 0800 94 12 21 du lundi au samedi de 9h à 18h heure de Paris. - ou par internet via un espace bénéficiaire dédié en laissant un message et leurs horaires pour être recontactés. Le collaborateur est accompagné par un assistant référent. Il peut rappeler son assistant référent autant de fois qu'il le souhaite pour avoir des précisions ou poser de nouvelles questions. Tous les échanges sont confidentiels, et sans limite de temps. » (bon reprenez votre souffle)

Et à la question : siouplait madame la directrice associée combien de personnes vous ont appelé depuis la mise en place du système en septembre dernier ? *Heu, j'ai pas les chiffres en tête mais je crois que 7 personnes nous ont sollicité* » Pour Provence-Alpes ? *Ah non, comme vous y allez fort, c'est 7 personnes pour la région Paca* »...c'est ce qui s'appelle faire un carton

Prochaine réunion vendredi 12 juin, continuez à nous faire remonter vos questions