

COMpte-rendu de la réunion ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

17 février 2021

Présents pour la direction de Provence-Alpes:

Samuel Peltier directeur régional, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, Béatrice Nivois déléguée antenne et contenus, Stéphanie Manucci-Serre interlocutrice ressources humaines.

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

Vie de l'Instance

La vie de l'équipe des représentants de proximité évolue.

L'activité est très prenante et il n'est pas toujours évident de concilier cet engagement avec la vie professionnelle. Aussi, et nous le regrettons, Valérie Smadja a décidé de mettre un terme à son mandat.

Pour ceux qui ne la connaissent pas, elle n'a pas l'habitude de faire les choses à moitié ; c'est la raison de son choix.

Nous la remercions pour ces 2 années et demi d'investissement.

Le 24 février, lors du CSE, Claire Lacroix a été élue pour suppléer au mandat de Valérie.

De plus, suite au déplacement de la réunion initialement prévue le 8 février, les représentants issus de La Fabrique n'ont pu être présents pour des raisons professionnelles, aussi, les questions relatives à La Fabrique ont été réunies et seront développées lors de la prochaine réunion, le 8 mars.

Préambule

En ouverture de cette réunion de l'IRP, un tour d'horizon de l'actualité de l'antenne... et du contenu.

Aux yeux de la direction, le bilan de la course cycliste mise sur les antennes numérique et linéaire est satisfaisant. « *Ça a bien marché ! On en fera d'autre* ». D'autres sports sont à prévoir ; des sports qui, selon la directrice aux antennes et au contenu, sont moins prisés des autres chaines. L'expérience a été faite avec du handball féminin.

« *Il n'y a pas eu un succès d'audience mais nous cherchions à accompagner une ligue de sport* »,

Un échange a eu lieu autour des moyens mis en œuvre pour couvrir ces sports, qu'il ne faut pas considérer comme de « petits » sports parce qu'aux enjeux moindres, et force est de constater que l'expérience menée, qui a le mérite de l'avoir été, est perfectible, mais « nous réfléchissons à un autre système de fabrication ».

Pour le moment, il y a 4 façon de fabriquer :

- L'emploi d'un car régie (de production lourde),
- L'utilisation d'un VPTL associé une solution adaptée,
- Le recours à un prestataire extérieur,
- Reprendre un signal et le diffuser pour avoir la maîtrise de l'éditorial.

L'objectif est de « *mener une réflexion avec le*

Dans ce compte rendu

Vie de l'instance
Préambule
Bilan du médecin du travail
Suite agression équipe de reportage
Relai 5G
Post-production
Bandes annonces
Télétravail
18h30
Avenir du bureau d'Arles
Alternants
Alternants, embauches et contrat de génération
Stagiaires
UTS
Raoult a encore frappé
Planification internet à la rédaction
Durée des JT
Chef !
RTT
Masques
Ensemble C'est Mieux
Les chiffres du jour
Chiffres du jour, l'analyse
Protocole 18h30

directeur régional, les techniciens et les journalistes sportifs pour porter des sports délaissés par les chaînes nationales ... et faire oublier que les salles sont fermées au public en se rapprochant de ces clubs qui n'ont pas la possibilité d'être vus ».

Un bémol est à apporter sur l'aspect « délaissé par les autres chaines » ; les chaînes privées diffusent un grand nombre de sports que France 3 aimerait aussi voir sur son antenne, la comparaison risque d'être sévère si les moyens ne sont pas en adéquations avec les spécificités à capter.

Et nous ne parlons que de sport mais c'est également valable pour la culture... parce que France 3 vise aussi des spectacles.

A venir donc,

- 20 et 21/02 : 51^e Tour international cycliste des Alpes-Maritimes et du Var
- 13 et 14/03 : Tournoi de tennis Open 13 de Marseille - présenté par Michel Aliaga
 - Samedi 13 : ½ finale (linéaire/ web)
 - Dimanche 14 : finale (web)
- 14 mars : rugby
- 21 mars Dimanche en Politique spécial OM, en direct, en format 52'.

Durant les vacances de février :

- « Ensemble c'est mieux » sera diffusé en best off,
- 11h53 : rediffusion de « Ici et maintenant »
- 18h30 : diffusion de FTR.

Bilan du médecin du travail

Nous voyons de moins en moins le médecin du travail et le médecin du travail nous voit moins souvent. Un constat plutôt étonnant et inquiétant dans le contexte de crise sanitaire dans lequel nous nous trouvons.

Pour ce qui est de nos instances, élues fin 2018, on peut même carrément dire que nous ne le voyons plus jamais... En effet, cela fait maintenant près de trois ans que le Dr Ghislaine Pierre n'avait pas été invitée à une réunion des RP. Elle avait, de ce fait, deux rapports à nous présenter : ceux de l'année 2019 et 2020. Et encore faut-il que vos élus aient beaucoup insisté pour qu'elle soit conviée. Un recul regrettable alors qu'elle assistait auparavant à quasiment toutes les réunions du CE ou du CHSCT, tous les trimestres ou semestres. Mais cela, c'était avant les ordonnances Macron qui ont réformé les Instances Représentatives du Personnel, créant le CSE et la CSSCT. Un changement de réglementation qui, à nos yeux, n'explique pas et justifie encore moins cette si longue absence.

Changement aussi, depuis trois ans, concernant le rythme des visites médicales obligatoires, beaucoup moins fréquentes.

Ainsi, la surveillance des salariés qui ne présentent pas de risques particuliers (SI = surveillance simple) est réduite à deux visites auprès du médecin du travail ou d'un infirmier tous les cinq ans maximum. Pour les salariés en SIA (= Surveillance Individuelle Adaptée : travailleurs handicapés, en invalidité, etc.), la périodicité tombe à trois ans.

Enfin pour les personnels en SIR (= Surveillance Individuelle Renforcée : personnels qui sont exposés à des risques professionnels spécifiques ou qui nécessitent des aptitudes particulières, ces visites doivent avoir lieu sur une période de quatre ans maximum. Pour France 3, sont essentiellement concernés ceux qui ont une habilitation électrique.

Sur un effectif de 162 salariés de Provence-Alpes (France 3 + La Fabrique « Marseille »), la direction en déclare 152 en SI, 10 en SIR et donc... aucun en SIA. Un chiffre que le médecin du travail juge "surprenant" et ne "s'explique pas". Et nous non plus. Dans le dernier bilan diversité présenté aux élus en janvier, la direction nous indiquait, par exemple, que 14 personnes étaient reconnues "travailleur handicapés" sur nos sites. Cherchez l'erreur... La vigilance du Dr Pierre fait que les intéressés bénéficient, toutefois, de visites médicales plus régulières.

Au cours de ces visites, en 2019 comme en 2020, le médecin du travail constate que les principaux risques auxquels nous sommes exposés sont, dans l'ordre :

- Les trajets routiers,
- Les problèmes de postures, notamment à La Fabrique (ex : port de charges lourdes),
- Le stress, lié à l'organisation du travail, au relationnel.

Alors que le nombre de visites médicales devraient être moins nombreuses, de par la réglementation (environ 40 par an), le Dr Pierre constate que pour un effectif de 162 salariés, il y a tout de même eu 129 visites en 2020, ce qui est "vraiment beaucoup" (même si certains salariés ont pu venir plusieurs fois). Et la COVID n'explique pas tout puisque ce chiffre était de 122 en 2019.

On constate donc que, dans la durée, la très grande majorité des salariés ont demandé eux même à bénéficier d'une consultation.

Selon le Dr Pierre, "cela fait six ou sept ans que les visites non périodiques augmentent" ce qui confirme le bien-fondé de l'inquiétude des élus sur l'état de santé des salariés. Ils ne cessent, pourtant, d'alerter la direction sur ce point. Rappelons que c'est, entre autres, pour cette raison que l'ensemble des organisations syndicales ont demandé le report de la mise à l'antenne du 18h30... et que la direction régionale est passée outre, même si des négociations sont en cours à ce sujet.

A l'issue de ces visites, le médecin du travail a émis 51 avis sur l'aptitude des salariés en demandant :

- Une réduction du temps de travail,
- Un aménagement des tâches,
- Une limitation du port de charge lourdes (prévention des troubles musculo squelettiques),
- Une mise en télétravail ou une réduction des déplacements (suite à la pandémie de COVID).

Pour 18 salariés, le Dr Pierre a dépisté une pathologie pour laquelle ils devaient consulter un autre médecin, spécialiste ou autre, pour être mieux pris en charge. Un seul a été orienté vers le service social de l'entreprise.

Un point sera mis à l'ordre du jour de la réunion des RP de mars pour faire le point sur l'efficience du nouveau service d'assistant(e)s sociales, désormais assuré à distance au téléphone par Responsage. Sachant, et cela nous a été confirmé, que dans ces cas-là, il serait préférable de pouvoir exposer ses difficultés en présentiel. Mais, là aussi, la direction de France Télévisions est passée outre.

L'absence de travail en présentiel, justement, occasionne beaucoup de souffrance. Ce n'est pas une surprise.

Le confinement lié à la COVID, a d'ailleurs conduit le médecin du travail à faire de nombreuses préconisations sur les protections individuelles ou collectives à mettre en place (jauges, masques, gel, gestes barrières) mais aussi à demander des modifications d'organisation ou des conditions de travail. Des souffrances liées au télétravail qui augmentent avec la durée de celui-ci : aménagement, isolement, frustration, anxiété. Une situation qui commence à peser lourdement pour tout le monde.

Bilan du médecin du travail

Suite

Depuis moins d'un an, le Dr Pierre a mis en place un outil, pour mesurer les problèmes de bien-être au travail. Les élus lui ont demandé que cette mesure soit généralisée et que les résultats puissent être communiquées aux instances.

De même, alors que le Dr Pierre indique dans son rapport 2019, qu'elle regrette de "n'être jamais informée des points traités en instances locales" depuis leur réorganisation et qu'elle nous indique avoir découvert des "situations critiques" en consultation, alors que l'entreprise en était informée, le nouveau directeur se dit maintenant prêt à faire des points réguliers tous les trimestres ou tous les semestres, ce qui constituerait un énorme progrès par rapport à ces trois dernières années. Nous verrons si cet engagement sera tenu.

De leur côté, les élus transmettront désormais une copie de leur compte-rendu mensuel au Dr Pierre. Car visiblement, même s'il y a une collaboration et une communication directe entre le service RH et le médecin du travail, force est de constater que toutes les informations ne passent pas, en particulier sur les points critiques sur lesquels celui-ci pourrait légitimement intervenir.



Bandes annonces

La direction ne s'est pas défendue sur le projet d'"externalisation" des bandes annonces (un dossier qui revient sur le tapis après une pause de 6 ans) puisque, selon la déléguée antenne et contenu, « *c'est à l'étude, pour le moment on regarde les besoins et il y aura un appel d'offre... mais ce n'est pas externaliser pour externaliser* ».

Toujours selon la déléguée antenne et contenu, le potentiel récupéré par cette externalisation devrait permettre de « *dégager du temps pour des programmes courts. On préfère que les personnels puissent créer d'autres programmes. Le programme court est amené à se développer et il en manque dans les chaînes régionales. SVP ne parlez pas de programme de comblement !*



Relai 5G

Une antenne relais 5G a été installée depuis quelques temps sur la tour de France 3. Les élus ont interpellé la direction sur un possible risque sanitaire lié aux ondes électromagnétiques.

La direction a reconnu n'avoir aucun élément de réponse. Aujourd'hui, seule information le nom de l'opérateur : Bouygues.

La direction nous a donc informé qu'elle allait faire réaliser une étude par l'Agence Nationale Des Fréquences afin d'évaluer le niveau de risque.

Dès les résultats connus, nous reviendrons vers vous.



Post-production

Un point post-production a permis de rappeler que :

- La « plage hybride et 18h30 » se déroule le vendredi. Ce jour-là sont donc montés et les modules hybrides pour le service web et les illustrations pour la semaine
- Les 5 ETP libérés la semaine 6 ont servi à remplacer l'éditeur web.

Télétravail

Depuis la fin du deuxième confinement, nous sommes revenus à la règle selon laquelle les collaborateurs sont en télétravail 5 jours/5, pour ceux qui ne participent pas directement à la fabrication des JT et programmes. En cas de souffrance due à l'isolement, à la perte de lien social, ou à une des problématiques créées par la situation de télétravail le collaborateur peut être autorisé à revenir sur site pour UNE journée par semaine au maximum.

18h30

Quelle a été la méthodologie qui a permis la fabrication et la mise à l'antenne du 18h30 ? De réponse à cette question il n'y en aura pas vraiment, tellement les représentants de proximité n'ont pas compris l'imbroglio explicatif présenté par la direction ; comme si elle avait du mal à dire qu'elle est « en dehors des clous ».

Evidemment, d'une nouvelle tranche ou d'une nouvelle émission, tout le monde en rêve et loin des représentants de proximité l'idée de refreiner ces envies, nous souhaitions juste comprendre pourquoi la méthodologie de mise en place et les moyens dédiés à cette nouvelle émission n'étaient pas en adéquation avec les besoins ; et pourquoi le collectif était autant mis à mal.

De ce collectif mis à mal, et afin d'ouvrir les yeux de la direction, nous avons demandé une étude d'impact sur les risques psycho-sociaux dus au « 18h30 » et à son cortège de frustrations et d'incohérences.

Pour revenir à ce qui nous intéressait, l'émission a été conceptualisée par quelques têtes bien faites (rédaction en chef, techniciens, ancien chef de centre technique) mais pas trop non plus car « *on ne va pas révolutionner la télé* ». Evidemment, les yeux dans les yeux, la direction nous rassure, « *la mise en image entre dans le cadre de la charte du JT. Une charte a donc été écrite par un technicien vidéo pour modifier les positions sur le plateau et les cadrages... la charte a été écrite et distribuée à tous les techniciens vidéo* ».

Donc reprenons, il y a une charte JT ! Alors pourquoi avoir écrit une nouvelle charte ? Peut-être parce que celle du JT n'est pas applicable et a été modifiée, et qu'il était nécessaire d'apporter une coordination technique ? Peut-être parce que là encore, tout en se prévalant de transparence, on s'arrange avec la vérité ?

Au risque de paraître désobligeant nous tenions à rappeler que, dans la fiche de chaque métier, chaque tâche est référencée, même l'écriture d'une charte et d'un concept d'émission... Nous vous laissons trouver à qui revient cette tâche. N'en déplaise à qui que ce soit, ce sont des textes validés par France Télévisions.

Un peu comme si la direction avait décidé d'un seul homme, sous couvert d'un accord régulièrement écorné, d'inventer de nouveaux métiers au détriment d'autres ; comme si elle vous donnait le droit de griller des feux rouges sous prétexte qu'un jour

les voitures autoréguleront leur vitesse à l'approche des priorités ou comme si elle cherche à occuper son personnel pour préparer l'arrivée des régies automatisées qui laissera bon nombre de techniciens sur le carreau.

Et quand il s'agit d'aborder l'adhésion mitigée des techniciens vidéo à cette dite charte et l'organisation qui en découle, simplement parce que leur contrat mentionne qu'ils doivent « exécuter les tâches relatives à la mise en image du JT » et que nulle part ailleurs il leur est demandé de prendre un niveau de responsabilité supplémentaire, c'est vent debout qu'il nous est rétorqué « *2 techniciens vidéo ne sont pas là et effectivement 2 ne souhaitent pas s'y associer* ». Sur 8 !

Et de notre côté, nous n'avons pas les mêmes chiffres !

Finalement, l'équipe est nouvelle, la tranche aussi mais les bonnes vieilles habitudes sont tenaces : passer en force tête baissée, en faisant fi de l'expérience des équipes et en se privant de l'expertise de son personnel.

Nous mettrons cela sur le compte de la nouveauté, après tout cette direction n'est là que depuis quelques semaines.

Sentiment de mépris venant de son propre encadrement associé à isolement, voilà ce qu'il ressort de ceux qui, laissés sur le côté, ont vu arriver cette nouvelle tranche et de nouveau outils (écran tactile par exemple) sans être convié à la petite sauterie.

Mais, comprenez « *on ne vas pas embarquer tout le monde dans la conversation !* » ; la réponse est d'autant plus maladroite qu'elle ne répond pas à la problématique et mène tout droit les salariés concernés au bore-out et au brown-out.

Toutefois, une parenthèse de douceur dans ce monde brut, pour ceux titillés par l'utilisation de l'écran tactile, vous pouvez finalement vous rapprocher de la direction de la rédaction.

Ce que nous souhaitions rappeler, ou apprendre, à la direction c'est qu'un chef d'orchestre ne peut pas bien jouer en oubliant ses violons.

Et dans un climat aussi incertain que celui dans lequel l'entreprise a plongé ses salariés, sans vision à long terme de ce qu'il adviendra de certains métiers, où injonctions paradoxales côtoient perte de sens, qualité empêchée et stress, la direction pourrait apprendre des erreurs des anciens locataires au lieu de balayer d'un revers de la main les problématiques de santé des salariés, tout simplement parce qu'il paraît qu'ensemble c'est mieux !

Avenir du bureau d'Arles

La direction confirme que les deux postes sont conservés.

Actuellement les motifs « remplacement rédactrice » ou « JRI du bureau d'Arles » sont utilisés pour justifier le recours à du personnel en CDD, nous a expliqué le directeur régional qui a rajouté, concernant la fermeture ou pas du bureau « *nous réfléchissons* ».

Alternants

Depuis environ cinq ans, les alternants se succèdent notamment dans la rédaction, nous avons souhaité en savoir un peu plus sur la politique de FTV en la matière.

FTV a décidé de mettre en place une politique volontariste pour aider les jeunes à entrer sur le marché du travail. Actuellement ils sont 60 en contrat d'alternance dans le réseau. Pour leur stage il existe un budget spécifique. Chaque alternant équivaut à un demi-poste.

Après leur avoir trouvé des tuteurs, chaque antenne choisit ses alternants au sein d'un effectif sélectionné par un jury. A son arrivée dans l'entreprise l'alternant est en doublon et après plusieurs bilans d'étape, effectués par le tuteur et l'encadrement, il est mis en situation de travail effectif.

A la fin du stage, qui s'effectue sur une ou deux années et après être passé par un jury de validation, si le bilan est positif, l'alternant est inscrit au planning et peut alors tourner dans les antennes du réseau.

Les élus ne peuvent que saluer cette politique volontariste en faveur des jeunes.

Seul bémol, alors que les alternants sont pris en charge par un budget spécifique et qu'ils devraient être planifiés en plus de l'effectif requis, pour quelle raison lorsqu'un alternant est opérationnel et commence à effectuer un travail en autonomie, un CDI disparaît du tableau de service ?

La direction, par un tour de passe-passe, utiliserait-elle ce budget spécifique pour faire des économies sur la masse salariale ?

La réponse de la direction, nous expliquant que ce budget, bien que spécifique, était tout de même financé par la redevance, rajoutant que les élus voient « le mal partout » ne nous a pas convaincu...et vous ?



Stagiaires

En pleine période de crise sanitaire, certains salariés se sont émus du retour de stagiaires dans nos services.

Ces salariés ne souhaitent pas partir en reportage avec une personne de plus en voiture. A cela la direction a indiqué que chacun avait le droit de refuser cette situation qui « *est laissée à la discréction de chacun* ».

Le directeur régional a tout de même rappelé qu'une de nos missions de service public était d'accueillir des stagiaires, ce à quoi on ne peut que souscrire.

Alternants, embauches et contrat de génération

En 2017 la direction et les organisations syndicales de FTV ont signé, pour trois ans, un accord appelé « contrat de génération ».

Cet accord permettait aux séniors d'aménager leur fin de carrière (semaine à 4 jours en 35h dès 57 ans, retraite progressive à partir de 60 ans) et en contrepartie des jeunes de moins de trente ans pouvaient effectuer un stage en alternance et parfois être embauchés.

Depuis le 31 mars 2020, le contrat de génération est arrivé à son terme. Pour l'heure, aucune négociation n'est à l'ordre du jour, pour en faire le bilan ou éventuellement le renégocier.

Dernièrement certains salariés, âgés de 57 ans, ont fait une demande pour bénéficier de la semaine à 4 jours, réponse de la direction (quand il y en a une) : « *plus possible, l'accord est tombé depuis mars 2020* » ... pourtant, l'alternance n'a jamais été aussi développée. Et sur les compte-rendu des fameux COCA (Comités d'Orientation des Carrières) du mois de janvier 2021 on découvre que deux personnes viennent d'être embauchées.

Et devinez comment !

Dans le cadre du...contrat de génération ! Il s'agit d'une journaliste en nouvelle aquitaine et d'un chargé de mission à la présidence du cabinet.

Bon, alors, que nous dit la direction ?

Pour le recours à l'alternance, c'est désormais le « budget spécifique » qui le permet ...

Très bien et les embauches sous couvert de contrat de génération ?

Alors là, accrochez-vous :

Pour justifier ces embauches, la direction nous explique qu'elle ne s'appuie pas sur l'accord contrat de génération signé dans l'entreprise en 2017 tombé en 2020 mais dans le dispositif contrat de génération du code du travail.

Et c'est là que nous ne comprenons plus rien, parce que lorsque vous taper dans votre barre d'outils : « *contrat de génération et code du travail* » voici la réponse :

« L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017(article 9) a supprimé le contrat de génération ».

Comme le dirait Zize du quartier de l'Estaque à Marseille « *dis-moi, gari, c'est quoi cette embrouille ?* »....

Nous allons bien entendu suivre ce dossier.

*« Plus possible,
l'accord est tombé en mars 2020...»*

Utilisation UTS

(unité de tournage smartphone)

Dernièrement l'encadrement de la rédaction a demandé à une Journaliste de partir avec un UTS parce qu'il n'y avait plus d'Aviwest disponible pour faire un direct.

Interrogée lors de la réunion de l'instance, la direction a répondu que c'était seulement « pour faire une expérience ».

C'est à croire que France 3 Provence-Alpes est un centre expérimental tellement la direction essaie et essaie des choses.

La direction nationale vient de faire parvenir aux organisations syndicales « l'accord d'entreprise relatif à l'utilisation de l'unité de tournage avec smartphone au sein de FTV » un accord qui, à l'heure où nous écrivons, a été mis à la signature.

Extrait « *le choix de tourner avec ces matériels est laissé à l'appréciation des utilisateurs volontaires (journaliste reporter d'images, journaliste rédacteur reporter à compétence complémentaire 1 et 2 et chef opérateur de prise de vue) préalablement formés* ».

Si l'accord est signé, finies les expériences ! C'est l'accord et seulement lui qui s'appliquera, et nous y veillerons... avec le partenariat de notre encadrement qui, comme on le sait tous, respecte toujours les accords signés.

Planification internet à la rédaction

Depuis le départ, dans le cadre de la RCC, de deux de nos confrères qui travaillaient quasiment que pour le service Web, une seule journaliste continue d'être planifiée à plein temps dans ce service. Epaulée épisodiquement par quelques journalistes (3 ou 4), ce n'est bien sûr, pas assez, pour assurer les douze planifications hebdomadaires sur notre site.

Nous avons donc remarqué qu'une grande partie de la planification internet était assurée par du personnel en CDD.

C'est pourquoi les élus ont estimé devoir attirer l'attention de la direction sur la nécessité de recruter au moins un journaliste dédié pour le service Web. Ils nous semblent que laisser, avec tous le respect qu'on leur doit, une grande partie de la maîtrise du web, à du personnel précaire, n'est pas de nature à créer un collectif de travail avec l'ensemble de la rédaction. Et ceci d'autant plus que la liste des CDD qui collabore sur le net s'allonge de semaine en semaine. Si on rajoute le télétravail à ce tableau nous allons finir par ne plus nous connaître.

Réponse de la direction : « *on est en train d'y réfléchir* ».

Décidemment, la réflexion est au cœur des problèmes.

Raoult a encore frappé

On ne va pas vous faire cet affront, qui ne connaît pas le grand professeur Raoult ?

Loin de nous l'idée de se positionner pour ou contre.

Petite histoire de déontologie journalistique.

Premier acte :

Dernièrement une équipe est allée interviewer le professeur Raoult. Dès la première question, le grand homme, a expliqué au journaliste que sa question n'était pas à niveau : « *même mes étudiants lorsqu'ils me posent une question ils utilisent, verbe, sujet, complément* ».

Le journaliste, loin de se laisser intimider a rétorqué que lui n'était pas l'un de ses étudiants.

Deuxième acte :

Qui ose contredire le grand maître ? Un petit journaliste régional ?

Et voilà que notre grand professeur dégage notre équipe d'un revers de main.

L'interview est terminée.

Troisième acte :

Comment a réagi notre encadrement, dont le premier devoir est d'être solidaire de ses troupes.

Il a envoyé une autre équipe, avec une journaliste « plus compatible » pour assurer l'interview.

Fin de la pièce, baisser de rideau ou si vous préférez baisser de... pantalon !

Interrogée à ce sujet la direction nous a répondu « *qu'une interview avec le professeur Raoult avait été écourtée avec une équipe, par conséquent une journaliste qui avait appelé la même interview pour le site web est allée prendre la relève* ».

Durée des JT

Selon la rédactrice en chef, des éditions JT d'une durée de 20 minutes le week-end, ne posent aucun problème, dans la mesure où des dossiers, des invités sont prévus pour renforcer l'éditorial du week-end.

Au besoin, une équipe de plus peut-être rajoutée en cas d'actualité importante. Pour une raison de cohérence éditoriale, l'émission "Prioriterre" a été sortie du JT à sa demande.

Pour les élus, cela ne change rien et ils font remarquer qu'avec seulement trois équipes planifiées, souvent sans BEX, il est très difficile de couvrir l'ensemble de l'actualité du territoire, surtout le samedi.

La planification d'une quatrième équipe est donc nécessaire.

Chef !

Nous souhaitons tirer au clair les règles d'attribution des salaires pour le personnel technicien CDD, à savoir à quel moment un monteur, par exemple, était rémunéré en tant que « chef monteur » et à quel moment il ne l'était pas. Cette question revient régulièrement sur le tapis, pour les monteurs, les OPS etc. Il faut donc en conclure que la règle n'est pas audible par tous faute d'un argumentaire solide mais surtout, au-delà des économies qu'elle génère, manque de cohérence.

La « règle » est la suivante :

- Produit « JT » : monteur
- Produit dit « long » (fiction, documentaire, magazine) : chef monteur.

L'histoire ne nous dit pourtant pas pourquoi un monteur qui monte un 26 minutes de « Dimanche en politique » est rémunéré en tant que monteur.

Et quid d'un magazine tel « Prioriterre » ?
Originellement c'est un magazine... donc chef monteur ?
Mais Prioriterre a été fabriqué et diffusé dans le JT : donc plus chef ?
Puis Prioriterre est redevenu un magazine à part entière hors JT, donc re-chef ?

Une situation ubuesque que nous souhaiterions voir simplifier en faisant tomber les cloisons (la politique du moment) ; d'autant que les personnels statutaires disposent de la même qualification qu'ils travaillent sur des produits du JT ou des produits longs.



Les chiffres du jour

2019 : CDI 143 / CDD 104 / UCC 146
2020 : CDI 161 / CDD 88 / UCC 109

Ces chiffres correspondent à la question suivante : Combien de jour de réalisateur (CDI, CDD confondus) ont été contractés en 2019 et 2020 (antenne et service web confondus) ? Combien de jours d'UCC MEI ont été validées en 2019 et 2020 (antenne et service web confondus) ?

RTT

La RTT un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié. Ces jours de RTT sont répartis entre des « RTT salarié » (le salarié en dispose en fonction de certaines règles d'application et les pose à sa guise) et des « RTT employeur » (l'employeur en dispose en fonction de certaines règles d'application et les pose en fonction de ses besoins).

Au 31/12/20 certains salariés n'ont pas vu leur solde de « RTT employeur » liquidé. Qu'adviennent-ils de ces jours non « posés » par la direction ? Sont-ils perdus ? Sont-ils « monétisés » en heure supplémentaire ? Bien qu'il soit étonnant de voir ce genre de question, en effet ces jours de repos payés auraient donc été travaillés, la RRH propose aux personnes concernées de prendre rendez-vous avec elle.

Masques

Alors que les masques de type 1 deviennent obligatoires dans certains endroits et que l'OMS les recommande, sachez que les masques « tissus » distribués par la société sont bien de type 1. Ils filtrent des particules de 3 microns.

La direction en profite pour rappeler que le port du masque tissus « maison » est interdit.

Seuls masques autorisés dans les emprises FTV : masques tissus FTV et masques chirurgicaux.

Ensemble C'est Mieux

La direction nous le livre un peu à chaud, il y a effectivement une réflexion (décidemment ça réflexionne) sur le devenir l'émission « Ensemble C'est Mieux » à la rentrée.

Celle-ci va probablement changer de ligne éditoriale, de titre, voire d'horaire.

Une "task force" sur les programmes quotidiens (nouveau mot à la mode au sein de France TV) a été constituée par les DAC (Directeurs/trices aux Antennes et aux Contenus) qui feront des propositions aux Directeurs Régionaux début mars.

Tous les directeurs appellent de leurs vœux une évolution et non pas une disparition de l'émission.

A eux, également, de décider ou non de la poursuite du contrat avec EDEN qui fournit actuellement des modules pour l'émission.

Le directeur régional de Provence-Alpes nous précise que chaque région ira à son rythme selon ses projets, ses moyens.

La réflexion ne fait que débuter. A suivre...

Profitant de cet échange, nous avons appris que la programmation de la case quotidienne 09h15 / 10h40 sera par ailleurs modifiée pour réexposer des programmes régionaux qui le méritent :

- Dimanche en politique
- Enquête de région,
- Méditerranéo, etc.

La DAC s'est engagée à communiquer aux élus la grille qui sera mise en place à partir du 8 mars.

Chiffres du jour, l'analyse

« Donc c'est bien en hausse pour le réalisateur ! ». C'est par cette phrase que le directeur régional a conclu l'énumération de ce que nous avons appelé « chiffres du jour ».

Mais il ne suffit pas d'affirmer une opinion pour qu'elle devienne réalité.

Nous savons tous qu'il est aisément de faire dire ce que l'on veut aux chiffres. La question nous permettait de savoir combien de prestations de réalisateur et d'UCC MEI avaient été contractées en 2019 et en 2020 pour assurer les mises à l'antenne nécessaires.

Or les chiffres annoncés, pour ce qui concerne le réalisateur CDI, cumulent ses prestations de réalisateur ET ses obligations de représentant de proximité (qui ne nécessitent pas des compétences de réalisation, il n'est donc aucunement question de contrat de réalisation).

La réponse à la question (selon les sources des RP) se rapprocherait plus de :

- 2019 : 66 jours de réalisateur CDI
- 2020 : 69 jours de réalisateur CDI

Les chiffres qui nous ont été annoncés ne sont que des chiffres comptabilisés à postériori par la RRH et non calculés par projection.

En effet, à postériori, il suffit de compter les jours durant lesquels il apparaît un « évènement de travail » (travail effectif, réunion, journée de RP) et le constat est simple : il y a 143 jours en 2019 et 161 en 2020 durant lesquels il se passe un évènement.

Or la réalité est toute autre, un travail d'analyse aurait permis de voir que les obligations de représentations de proximité (qu'elles prennent une journée ou 1 h) représentent 65 évènements par an en 2020 (dont 12 demi-journées) et 75 évènements par an en 2019 (dont 18 demi-journées) qui ont été comptabilisés en « jour » quel que soit leur durée.

Par projection, la réalité est tout autre. Les représentants de proximité disposent de 28 heures maximum (soit l'équivalent de 4 jours) par mois qu'ils organisent à leur guise pour assurer des permanences, rencontrer les salariés, rédiger des compte-rendus, etc.

En revanche, 1 ½ journée par mois est « figée » pour un rendez-vous avec la direction afin de soulever les problématiques pour lesquelles vous nous lisez aujourd'hui ; c'est l'obligation « non modifiable » à laquelle se tiennent généralement les représentants de proximité ; le reste de leurs heures est « fluctuant » en fonction du planning.

Ces 65 et 75 jours, comptés insidieusement, et qui poussent le directeur régional à se tromper, sont donc quasiment tous disponibles pour la réalisation de tâches dévolues au métier de chacun des représentants de proximité.

Mais pour cela l'anticipation, la communication et la projection doivent être effectives.

Plus étonnant peut-être, le ratio entre les contrats de réalisation (tout confondu, CDI et CDD, soit 154 jours en 2019 et 173 jours en 2020) et le recours aux UCC MEI (146 jours en 2019, 109 en 2020).

Protocole 18h30

Conformément au protocole de sortie de grève signé le 31 janvier, 2 réunions ont eu lieu les jeudi 4 et lundi 15 février.

Ces 2 sessions réunissant la direction, les représentants de proximité ainsi que les délégués syndicaux ont permis d'établir les besoins pour la fabrication, l'organisation et les bonnes conditions de travail, nécessaires au « 18h30 » à Marseille. De ces réunions ont découlé un document que nous vous proposons en annexe du compte rendu.

Selon nos informations la première réunion du CSE, qui s'est déroulée le 23 février, qui devait permettre de valider les demandes de moyens supplémentaires, n'a pas eu les échos attendus. La direction refusant toute demande d'ETP supplémentaire.

La deuxième annexe est la demande d'étude d'impact formulée par les représentants de proximité également relative au « 18h30 »

Prochaine réunion le

Lundi 8 mars

Envoyez vos questions à vos élus :