

COMPTE-RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

11 avril 2023

Présents pour la direction de Provence-Alpes :

Samuel Peltier directeur régional, Béatrice Nivois directrice des antennes et des contenus, Anne de Geoffroy secrétaire de direction antenne Provence-Alpes, Stéphanie Manucci-Serre interlocutrice ressources humaines.

Présents pour les représentants de Proximité : Véronique Blanc, Marc Civallero, Annette Despretz, Rémy Dupont, Claire Lacroix.

Actualité de l'antenne

Avant même de commencer l'instance de proximité, le directeur régional a tenu à remercier l'ensemble des personnels techniques et de la rédaction pour la mobilisation suite à l'effondrement des immeubles de la Rue de Tivoli.

Une réactivité qui a permis, le jour du drame, de produire 3 émissions spéciales à 11h45, 18h et 19h. Cette mobilisation s'est étendue au lendemain ainsi que sur le numérique :

- Dimanche : 229 000 pages vues,
- Lundi : 204 000 pages vues.

Ces 430 000 pages représentent 10% du trafic régional en PACA.

Une réactivité réelle qui a permis au directeur régional d'afficher assurément qu'« *il ne faut pas avoir peur de Tempo* ».

La force de frappe de Provence-Alpes repose sur l'envie des équipes, leur savoir-faire et le grand professionnalisme qu'elles affichent, et donc selon lui « *nous sommes prêt pour Tempo même si rien n'est encore construit* ».

Le sujet est épineux tellement rien n'est encore calé, et même si le directeur avoue qu'il y aura un impact sur les antennes, le Réseau devrait prendre en compte la surcharge de travail et aider les régions ; « *Il y aura des moyens en +. On devrait avoir des ETP supplémentaires dans le mois à venir. Le cycle de rétrocession des ETP va être inversé, pour relever le challenge et le défi Tempo* ».

En Provence-Alpes, les tests Tempo ont eu lieu le 12 avril, après le JT du soir en utilisant les sujets du JT et ceux provenant de la rédaction nationale. Ce sont des essais techniques pour déceler les couacs, les bugs mais aussi ce qui fonctionne correctement.

Julien Duperray (groupe Projet tempo) était présent aux tests et participera au débriefing.

Pour la suite de l'actualité de l'antenne, les vacances de Printemps approchant :

- 3 week-end de JT communs (Pilotage : Côte d'Azur / Provence-Alpes / Côte d'Azur),
- Pas de VEF.

A noter dans les jours et semaines à venir :

- 18 avril : JT en extérieur du futur centre de voile olympique à l'occasion d'une journée Spéciale JO,
- Festival de Cannes du 16 au 26 mai. FTV partenaire officiel de l'évènement et à cette occasion, il y aura une couverture importante (JT + 1830 + PAE à 17h45 le vendredi + DEP sur le cinéma + couverture numérique).

Dans ce compte rendu

Actualité de l'antenne
Point emploi
EN BREF
Passer à la pompe
Entretiens individuels
Grève 1
Equipes légères
Grève 2
4 jours c'est probable
Complément de rémunération
Expérience
Comité salaires
Tuto Comité salaires

Point emploi

La campagne actuelle référence toujours 3 postes pour Provence-Alpes :

- Scripte,
- Journaliste rédacteur,
- Gestionnaire d'antenne.

La campagne des alternants vient d'être lancée et prévoit le recrutement de :

- 1 chargé(e) d'édition numérique,
- 1 assistante d'émission,
- 1 chef(fe) OPS (priorité est donnée à la classe Alpha de l'INA).

EN BREF

GAP

Le responsable des IMG, Bruno Gense, va se rendre avec le responsable IMG de Provence-Alpes dans le bureau de Gap.

Objectif : faire un état des lieux des travaux à prévoir pour conserver le bureau à cet emplacement.

PLANNING

Toute modification de planning doit être signifiée l'avant-veille avant 17h.

Si le délai n'est pas respecté, l'accord du salarié doit être sollicité et celui-ci peut refuser.

GREVE

Lors d'une grève, il est possible d'affecter un technicien sur une autre tâche que celle prévue au planning même si cela entraîne un changement d'horaire, mais seulement avec l'accord du salarié.

En revanche, il n'est pas possible de demander à un technicien de réaliser plusieurs tâches (diffuseur, échanges, voies caméras...).

Passer à la pompe

Pour le ravitaillement du carburant du Réseau France 3, France télévisions a retenu Total Energie et a signé un accord qui court jusqu'au mois de février 2024.

Or, à Digne il n'y a pas de station Total Energie. Cela rend vite le quotidien difficile.

Dans un premier temps, le responsable financier de Marseille a fait une demande de dérogation auprès des services de la commande publique pour obtenir une carte carburant autre que celle de Total Energie, mais sa dérogation n'a pas abouti : il est interdit de déroger à cet accord-cadre avec Total Energie.

Pour l'instant la direction propose :

- Personnels statutaires : carte corporate qui devrait leur permettre d'être remboursés avant d'être débités (ils doivent quand même faire une note de frais sur Concur),
- Personnels CDD : avance de frais et passer par Concur.

Aux vues de la situation à Digne qui ne dispose pas de fournisseur de carburant avec lequel France télévision a contracté, notre direction de Marseille va se rapprocher du directeur financier du réseau France 3, Monsieur Philippe Angot qui serait susceptible d'autoriser à titre exceptionnel l'édition d'une carte carburant « multi stations » qui permettrait une facturation unique, centraliserait les dépenses de carburant, éviterait les notes de frais.

Un gain de temps, de stress et d'énergie et une solution qui éviterait également des kilomètres à la recherche d'une station Total Energie, un gage contre l'empreinte carbone.

Entretiens individuels

Les entretiens individuels devaient être réalisés au plus tard fin mars, mais, par nécessité ont été prolongés jusqu'au 14 avril.

Cette année, la direction est assez fière d'avoir pu réaliser 80% des entretiens, malgré la mise en place d'un nouvel outil qui a un peu compliqué la tâche et qui présente encore des bugs sur vos données personnelles.

Grève 1

Le 26 mars dernier un journaliste a été envoyé seul sur une manifestation contre la réforme des retraites à Aix-en-Provence.

La direction a expliqué qu'il s'agissait de faire un off et non pas un sujet.

Elle a rajouté que depuis quelques temps lors de certaines manifestations le dispositif de protection rapprochée des équipes de terrain (agent de sécurité) a été réactivé ; elle a également rappelé que les équipements de sécurité individuel (casque, lunettes, etc) étaient à disposition dans le local des JRI.

Equipes légères

L'arrêt des équipes légères semble être programmé.

Les techniciens concernés ont été informés par leur hiérarchie de la nouvelle et de leur transfert à venir dans les antennes régionales.

Cette annonce a créé l'émoi et la colère. Les élus n'ont pas été informés de ce projet et ont demandé en urgence une réunion extraordinaire du CSE du réseau France 3.

Devant les élus du CSE, le patron de la Fabrique, Yves Dumond prétend qu'il ne s'agit pas d'un projet mais d'une réflexion.

Assez difficile à croire, quand les managers en sont à faire des annonces aux salariés !

L'argument de la direction est que ces équipes travailleraient essentiellement pour les antennes régionales. Dans la réalité, elle les a méthodiquement privées d'activité au fil du temps, en particulier en les excluant des tournages de documentaires.

Le fonctionnement actuel ne satisfait personne et plutôt que de gérer la question par le petit bout de la lorgnette en sciant la branche qu'on a laissé pourrir, il faut au contraire engager un travail sur le développement des équipes de tournage de la Fabrique. Basé sur l'activité évidemment !

Cette réflexion stratégique au plus haut niveau de l'entreprise permettrait de redéfinir le contrat moral entre France Télévisions et ses moyens de fabrication, en pérennisant une activité de tournage de haut niveau au sein des sites régionaux de la Fabrique et en contribuant, par leur expertise, au développement des contenus régionaux.

Cela implique de revoir l'éco-système de la fabrication des programmes et des coproductions de documentaires.

Grève 2

Les jours de grève n'ont pas fini de faire parler et ce n'est pas comme si ce n'était pas un droit établi et gérer par le Code du travail et les différents règlements.

Cette fois-ci, nous parlons des journalistes mais ce droit est, n'en déplaise à certains, inaliénable.

Notre instance a interpellé la direction à la suite de témoignages de salariés ; ceux-ci nous ont expliqué que certains rédacteurs en chef adjoints tentent, lors des journées de grève, d'augmenter la charge de travail des non-grévistes.

La direction a indiqué que lors de ces journées l'encadrement réorganise les équipes présentes en les réaffectant parfois sur d'autres tâches... Sans tâches supplémentaires sauf accord des salariés concernés. Les horaires ne peuvent être changés. En effet, une équipe planifiée à 9h ne peut basculer en 14h/23, sauf, là aussi, si les salariés concernés le consentent.

Une façon de faire porter la responsabilité sur les salariés, et créer la division.

4 jours, c'est probable

Oui, vous avez bien lu, le titre en dit long.

Il semble que les entretiens individuels soient le lieu où la semaine de 4 jours est évoquée en toute confidentialité entre le salarié et son manager.

Rappelons que cette organisation du travail a été mise sur la table par l'équipe projet Tempo à l'automne dernier pour faire passer la pilule du dit projet dont là aussi les contours restent à définir. Fidèle à elle-même, la direction joue depuis le début sur la stratégie de la division.

Pour les 4 jours, elle n'envisage que la filière édition. Les autres n'ont qu'à bien se tenir...

Bien sûr, c'est tout à fait inacceptable pour vos élus qui considèrent que tous les métiers seront impactés par l'allongement des tranches.

- Pourquoi un chef d'édition au « forfait jour » serait-il plus impacté qu'une équipe d'actu au « forfait jour » amenée à faire un direct à 19h45 ?
- Pourquoi une scripte serait-elle plus impactée qu'un OPS amené à gérer une cabine à 19h47 ?

Vos élus refusent qu'on monte les salariés les uns contre les autres : la semaine de 4 jours est légitime pour tous ceux qui y aspirent.

La direction régionale reconnaît qu'une organisation en 4 jours doit être équitable et rappelle qu'au moment de la mise en place des 35h, une expérimentation avait été menée à Toulouse. Pourquoi la semaine en 4 jours n'a-t-elle pas été pérennisée ? Peut-être parce-que, à l'époque, les salariés étaient plus intéressés par les RTT... ce qui ne serait pas forcément le cas aujourd'hui... surtout si l'âge de départ à la retraite devait être repoussé.

La DRH du réseau a annoncé au CSE de mars que les 4 jours pour les seniors allaient prochainement être remis sur la table sur le modèle du contrat génération.

Pour vos élus, c'est insuffisant. A l'heure où l'on fait des essais techniques pour Tempo, pourquoi ne pas faire en même temps des tests organisationnels de semaine en 4 jours ? Avec son taux d'absentéisme record, l'antenne de Provence-Alpes semble toute désignée pour expérimenter les 4 jours.

A suivre donc...

Complément de rémunération

Les journalistes amenés à faire un remplacement d'adjoint ont bien sûr droit à un complément de rémunération. Pour un intérim de moins de 30 jours, la prime quotidienne s'élève à 30 euros bruts.

Au-delà, le complément de rémunération prend en compte l'écart entre le salaire du collaborateur et le salaire inhérent à la fonction d'adjoint.

Pour le calcul, la RH se base sur les courbes de tendance qu'elle utilise aussi au moment des Comités Salaires.

Expérience

Sous couvert des nouveaux métiers pour le numérique, l'antenne de Provence-Alpes teste depuis plusieurs mois le poste de créateur de contenus multimédias. La mission a été confiée à l'un de nos technicien vidéo féru de réseaux sociaux. Plusieurs journalistes nous ont demandé d'interpeller la direction à ce sujet. En effet, dernier épisode en date du 28 mars, une vidéo instagram, intitulée « Pourquoi tu manifestes » dans laquelle plusieurs manifestants s'expriment, a été réalisée sur le terrain (tournage et ITV) par ce salarié non journaliste. Une vidéo diffusée par la suite sur les réseaux sociaux.

Avant toute chose rappelons le rôle des élus : ils sont là pour défendre les salariés et les métiers dans le respect des accords signés par les partenaires sociaux. (Syndicats et direction). Dernièrement, Philippe Martinetti, directeur du réseau, en visite à Marseille a martelé devant les élus qu'il était le garant du bon respect des accords.

Revenons maintenant au sujet. Depuis quelques mois un salarié a été détaché à la cellule internet pour effectuer, selon les termes employés par le directeur régional « un test, afin de créer un nouveau métier dont il faut inventer les contours »

Pour l'heure il n'y a pas de véritable fiche de poste, le salarié n'est pas passé par un COCA, on ne connaît pas le nom exact de ce nouveau métier : est-ce un concepteur-rédacteur multimédia, un concepteur de contenus multimédia, un créateur de contenus multimédia ? Toujours est-il que le poste qui ressemblerait le plus à celui actuellement occupé dépend du marketing et non d'une quelconque diffusion antenne ou rédaction.

Et pour terminer, toujours pour l'heure, cette situation est unique à FTV.

La direction régionale précise qu'« *on ne le laisse pas seul dans la nature* ». Il agit sous le contrôle du coordinateur web, Jérôme Comin, qui, chez nous, coup de chance, est journaliste ! Ensemble ils préparent les questions. Le tournage et ses interviews sont ensuite, une fois de plus, validées par le coordinateur web avant d'être postées.

La direction nous ayant juré peu avant qu'il n'y avait aucune démarche journalistique dans ce reportage.

En réponse à tout cela, le directeur régional argumente « *ce test se fait en accord avec la direction du numérique à Paris, on ne cache rien de ce que l'on fait, ce salarié a une très bonne connaissance des réseaux sociaux, il a un profil de créateur et il est très motivé mais il n'est pas journaliste et nous ne souhaitons pas qu'il le devienne. Actuellement nous sommes dans la phase où il faut définir les limites de l'exercice, nous sommes en train d'écrire les choses* ».

Expérience suite

C'est bien là tout le problème. La direction a beau jeu de dire que rien n'est arrêté, que les contours et limites de ce futur nouveau métier restent à dessiner, c'est parti et côté numérique, on sait ce que ça donne : passage en force, mépris des accords... on tente et une fois que le pli est pris, on propose une négociation tardive et forcément tendue. Le salarié passionné qui joue les éclaireurs, essuie les plâtres, se retrouve pointé du doigt par ses collègues qui forcément voient en lui une menace pour l'avenir de leur métier. La direction qui prétend l'accompagner sert avant tout ses propres intérêts. Elle déroule son projet de transformation. Il est urgent de lever l'opacité, d'appeler un chat un chat et surtout de respecter les accords d'entreprise. A quelques mois du lancement de Tempo, la direction doit à tout prix cesser ce jeu dangereux dans lequel elle engage sa responsabilité.

Et puisque nous en sommes à tirer des conclusions, encore une fois, la charrue a été mise avant les bœufs.

Comité salaires

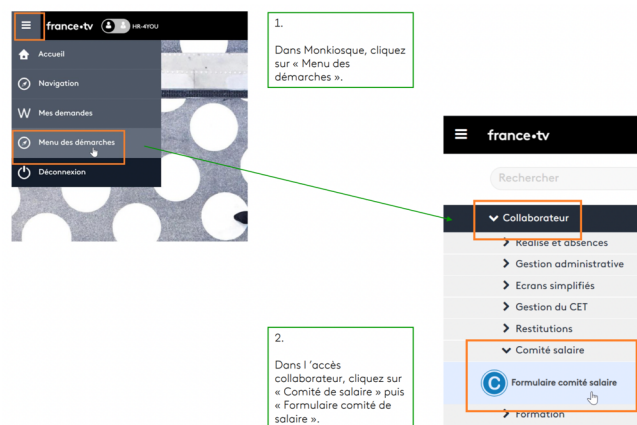
Les Comités salaires auront lieu le 9 mai contrairement aux années précédentes où ils avaient lieu en Octobre.

Les Salariés ont jusqu'au 19 Avril (date de clôture) pour donner leur accord via MonKiosque (formulaire dématérialisé) pour que leur situation individuelle puisse être étudiée et défendue par les représentants de proximité qui sont membres du comité salaire.

La date est proche, il va falloir être réactif pour nous donner accès à vos données afin de défendre votre cause.

Tuto Comité salaires

Dans Monkiosque, cliquez sur « Menu des démarches », cliquez sur « comité salaire » :



Puis sur « formulaire comité des salaires », cliquez en bas sur « oui » afin d'afficher l'autorisation.

Monkiosque / Autorisation Comité de suivi des salaires

Mes données personnelles

Consultez vos renseignements personnels. Pour toute demande de modification, contactez votre responsable ressources humaines.

Données personnelles

Adresse

Bureau distributeur

Pays

Code postal

Données personnelles

Adresse

Bureau distributeur

Pays

Code postal

N° à contacter

Type de ligne

Local de travail

Adresse électronique

Autorisation donnée aux membres des représentants de personnel des Comités de suivi des salaires

Oui Non

2. En bas de l'écran, dans le volet « Autorisation donnée aux membres des représentants de personnel des Comités de suivi des salaires », cliquez sur « oui » afin d'afficher l'autorisation

Renseignez si vous êtes PTA ou Journalistes (cliquez sur le point)

Cliquez sur les champs « examen de ma situation » si vous estimez que vous êtes en disparité salariale et ou que vous n'avez pas eu de mesures individuelles depuis 3 ans.

Cliquez sur validation, cliquez sur OK pour que la validation vaille accord.

1. MonKiosque / Autorisation Comité de suivi des salaires

Saisie et validation du formulaire

1. MonKiosque / Autorisation Comité de suivi des salaires

Saisie et validation du formulaire

2. En bas de l'écran, dans le volet « Autorisation donnée aux membres des représentants de personnel des Comités de suivi des salaires », cliquez sur « oui » afin d'afficher l'autorisation

3. Cliquez sur le bouton « Validation » pour accepter l'autorisation de transmission des éléments d'information individuelle

4. Cliquez sur le bouton « Oui » pour valider votre accord

5. Cliquez sur le bouton « Oui » pour valider votre accord

Nota Bene

Si le formulaire est grisé à l'ouverture c'est que vous l'avez déjà renseigné l'année précédente, vous n'avez pas eu de mesures individuelles depuis 3 ans, ou que vous n'avez pas eu de mesures individuelles depuis 3 ans.

Si le formulaire est grisé à l'ouverture quand vous accédez au formulaire comité salaires, c'est que vous avez donné votre accord l'année précédente, donc déjà renseigné et reconduit.

Contactez vos représentants de proximité par mail

representantsproxpa@francetv.fr

Prochaine réunion de l'instance :
Mardi 9 mai