

COMPTE-RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

3 juillet 2023

Présents pour la direction de Provence-Alpes :

Samuel Peltier directeur régional, Marilyne Camacho responsable des ressources humaines, 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, Nathalie Deumier, Marie-Agnès Pèleran.

Actualité de l'antenne

La direction a ouvert la réunion en se félicitant de la bonne couverture des événements du week-end à Marseille.

Ce ne fut pourtant pas sans mal, la rédactrice en chef a dû faire appel à toutes les bonnes volontés et il n'y avait qu'une seule rédactrice sur le web à la rédaction.

On n'ose pas imaginer ce qui se passera quand Tempo sera là, avec des équipes épisées par le manque de moyens.

Vue la tournure des événements, les moyens de sécurité ont été renforcé avec la présence de deux gardes du corps au lieu d'un seul, l'utilisation de l'iPhone préconisée (mais pas obligatoire) et la mise à disposition des EPI (Equipement de Protection Individuel).

La sécurité du bâtiment a été également renforcée.

L'actualité principale de l'antenne en cette grille d'été se concentre sur la couverture du Mondial la marseillaise à pétanque.

C'est une grosse opération nous a rappelé le directeur régional, avec environ 25 heures de direct en 5 jours entre le linéaire et le numérique.

Il y a une grosse attente sur cet événements qui, l'an dernier, a rassemblé 500 000 téléspectateurs et a fait 2 millions de vues pour le web.

Les chiffres de cette année semblent également prometteurs.

A notre questionnement sur le manque de journaliste web à la rédaction pour couvrir les émeutes alors qu'il y avait 4 personnes à la pétanque, la direction nous a répondu que vue l'importance de l'événement et la forte attente sur les réseaux, il n'était pas possible d'alléger le dispositif à la pétanque pour renforcer le web à la rédaction. Et le directeur régional de préciser que la question s'était posée, et que, malgré leurs recherches, ils n'avaient trouvé personne de disponible.

Dans ce compte rendu

Actualité de l'antenne

Point emploi

RC vs RH

RPS

New Vaqui ?

DUER et PAPRIPACT

Dispositif aidant

Tempo, ça craint !

Bilan diversité

Point emploi

Suite à l'actualité de l'antenne, la transition toute trouvée avec le point emploi.

La direction s'interroge sur les moyens pour renforcer le web. Il est envisagé l'inscription au planning de nouveaux journalistes au profil numérique ainsi que la transformation d'un poste de JRI (suite à un départ) en poste de rédacteur web.

« ... on ne peut pas dire « web first » et ne pas mettre en rapport les actes et les paroles. (...) il faut passer à la phase concrète » a déclaré le directeur régional. Nous ne demandons qu'à le croire.

Face à nos inquiétudes quant à l'organisation de l'équipe de la rédaction en chef pour la rentrée, la direction nous garantit une équipe consolidée conforme aux normes pratiquées dans le réseau (1 rédacteur/trice en chef, 4 adjoints linéaires et 1 adjoint web).

Pour cela Hélène Leconte viendra en détachement, comme rédactrice adjointe jusqu'à la fin de l'année, Anne-Sophie Maxime étant prolongé sur Tempo sur la même période.

Nous accueillerons également son conjoint, David Leconte en sa qualité d'OPV. Il sera en partage avec Antibes et pris sur le budget CDD.

Pour finir ce point, le poste de rédacteur à Toulon sera présenté au prochain COCA, on s'oriente très certainement vers une mobilité.

En l'absence du Docteur Pierre, il nous a été impossible de décrypter entièrement ce rapport. Il a donc été décidé de reporter sa présentation à la prochaine réunion des RP.



RC vs RH

Une question nous a été soumise sur les règles d'application des RH (repos hebdomadaires) et des RC (repos compensateurs)

La règle qui permet à l'employeur de poser les RH se trouve dans l'accord collectif (article 2.1.1.2 page 72). Ils doivent être poser par anticipation ; ce qui pourrait expliquer parfois certaines pressions maladroites des managers en vue de vous faire choisir votre RH en fonction des nécessités de la société. L'anticipation n'est pas le fort de la société, les salariés n'en ont pas l'habitude.

Les RC, eux, sont définis dans l'avenant n°5 de l'accord collectif.

Ils sont repartis en deux seuils de 40H et 80H.

Les RC inférieurs ou égaux au seuil de 40H sont pris exclusivement à l'initiative du collaborateur.

A partir de la 41ème heure, ils peuvent être déposés indifféremment à l'initiative du collaborateur et de l'employeur.

Au-delà des 80H, les RC non pris font systématiquement l'objet d'une indemnisation mensuelle.

RPS

Sous la dénomination RPS, vous avez tous reconnu, les risques psycho-sociaux.

La direction nous dit avoir pris en compte les risques psycho-sociaux que les différents changements font peser sur les personnels, évidemment le contraire nous aurait étonné.

C'est peut-être la vision de RPS et leurs impacts qui diffèrent entre la direction et les RP.

Toutefois rassurante, la direction compte sur un calendrier qui semble avec nous. En effet, en PACA, nous ne passerons à OpenMedia qu'à la fin de l'année 2024.

Les formations à ce nouvel outil démarreront début 2024 et, analyse cynique, la direction considère que cela laissera le temps au personnel de s'adapter à Tempo.

Vous l'avez compris, les représentants de proximité sont loin d'être aussi optimistes !

New VAQUI ?

La directrice aux antennes et au contenu a demandé depuis plusieurs mois à l'équipe en charge du magazine de plancher sur un nouveau projet, afin de moderniser l'émission. Selon la direction, toute l'équipe est partante.

« Plusieurs conducteurs ont été proposés par le réalisateur, on va les étudier et on choisira la meilleure option » a rajouté le directeur régional se faisant le portevoix de la directrice aux antennes et au contenu absente; occultant probablement que pour une mise à l'antenne en septembre, il aurait fallu donner un cahier des charges clair et étudier les conducteurs en février peut-être ?

Face à ces réponses insuffisantes et l'impossibilité d'échanger, les élus ont souhaité reporter ce point à la réunion d'août.

DUER et PAPRIPACT

Les risques au sein de l'entreprise sont inventoriés dans un document appelé DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.)

Ce document est mis à jour chaque année par l'Animateur Prévention Sécurité (Jérôme Dalet), la direction et les Représentants de Proximité.

Il est également fait appel à un salarié « expert » afin de traiter de tel ou tel sujet ; c'est une réelle valeur ajoutée que d'avoir les salariés concernés par les risques qui concernent leur poste et leur environnement.

Ces réunions ont lieu en ½ journée et sont prises sur votre temps de travail, affichées dans l'organisation de votre activité.

Le DUER répertorie les risques, du travail sur écran aux déplacements professionnels en passant par les risques psychosociaux (sur l'intensité et le temps de travail, par exemple.)

En cas d'apparition d'un nouveau risque dans l'entreprise, la direction nous confirme que les RP et l'Animateur Prévention Sécurité ont le droit de modifier ce document « *à n'importe quel moment* ». Ce document est conçu pour évoluer.

Une fois les risques professionnels recensés dans le DUER, la direction choisit certaines actions. Elles sont détaillées dans un autre document nommé PAPRIPACT (programme annuel de prévention des risques).

Cette année, plusieurs formations seront financées :

- Gérer les agressions verbales sur le terrain
- Travaux en hauteur
- Gestes et postures
- Puis, d'autres formation en fonction des métiers.

D'autres actions concernent la prévention auditive avec le port des bouchons dans les oreilles, la vérification des tableaux électriques ou encore l'entretien ou la réparation de tous les véhicules.

Dispositif aidant

Pour soutenir les aidants, l'entreprise propose une journée de formation en présentiel, dispensée par UFTV, ainsi qu'un Webinaire, dispensé par Responsage, le service social de FranceTV .

D'autre part, sur l'aspect plus pratique, 6 jours ouvrés pour « parents malades » peuvent également être utilisés par les salariés en cas de besoin. Ces jours utilisés pour accompagner un parent (visite médicale, hospitalisation, ...) doivent être accompagnés d'un justificatif délivré par un médecin.

Un congé spécifique est également à disposition « le congé de solidarité ». Il permet de prendre, sans délai, 3 mois sans solde dont 10 jours calendaires sont pris en charge par l'employeur.

Enfin les salariés qui le souhaitent peuvent faire don de jours de congé à des salariés aidants.

Tempo, ça craint !

Comment voulez-vous que les salariés adhèrent à ce projet ?

A 2 mois du lancement, Tempo toujours en l'état de projet.

Côté éditorial :

« *L'idée c'est d'aller plus loin que le factuel* » dixit le directeur régional, en étant tous les soirs sur les territoires, dans l'esprit de « ici et maintenant » (en direct ou enregistré), avec les moyens du 18h30, et de renforcer le rôle du chroniqueur et de l'écran tactile pour décrypter et éclairer.

En fait pour notre direction Tempo c'est la même chose sauf que le journal sera construit différemment. Un peu comme Vaqui, il aurait été intéressant que la direction se mette derrière un conducteur, une feuille de travail, un outil concret qui juge le résultat face à la faisabilité plutôt que des réponses vaporeuses auxquelles peu de monde adhère, par crainte de l'inconnu et pour cause... concernant l'organisation du travail c'est une autre phase remise à plus tard.

Les salariés restent mitigés avec une méfiance croissante concernant le sens, le fond, les moyens humains du projet éditorial. Pour eux, l'organisation du travail autour de Tempo reste une préoccupation essentielle entre vie professionnelle et vie personnelle autant pour les PTA que les Journalistes. Ce n'est pas la même chose de finir à 19h15 ou de finir à 20h15.

Quid de la semaine à 4 jours ?

La direction voit avec tempo, une montée en puissance des régions et de la proximité.

Elle ne veut pas voir :

- Une montée en puissance des fermetures des locales avant même les congés scolaires en PACA, alors que nous sommes en période de haute activité tout le mois de Juillet à Marseille.

- La crainte d'une montée des risques psychosociaux. (Mal être, inquiétudes, moral en berne...).

On ne va quand même pas se réjouir de ces ambitions qui, en fait, loin d'être dignes d'une élégance quelconque, font partie des obligations de moyens d'une entreprise et/ou des objectif des dirigeants.

« *Avec Tempo, nous ne mettons pas en danger la santé des salariés à Marseille, parce que nous faisons les choses dans de bonnes conditions* » dixit le directeur régional.

C'est probablement une phrase audible dans un comité de direction ou dans une haute instance, mais plus difficilement sur le terrain mais soit ; nous vous laissons les vacances pour réfléchir, lire et relire, cette phrase à laquelle il vous appartiendra de croire... ou pas.

A bon entendeur.

Bilan diversité

Chaque année la direction remet aux élus un bilan qui fait le point sur les actions entreprises au cours de l'année écoulée.

Voici quelques exemples d'actions mises en place en 2022 :

- Handicap : En Provence-Alpes 16 salariés ont le statut de travailleur handicapé, 92% sont en CDI pour une moyenne d'âge de 52 ans.

En Provence-Alpes 81% de ces salariés ont suivi au moins une formation pour une durée totale de 329 heures.

En novembre l'entreprise a organisé des journées découvertes des métiers et des activités en partenariat avec des associations et pôle emploi à destination de personnes en situation de handicap. Des ateliers de tests auditifs ont également été proposés aux salariés.

- Mixité et égalité professionnelle : En Provence-Alpes l'effectif CDI compte 67 femmes et 71 hommes.

Dans l'encadrement de la rédaction, 6 femmes et 4 hommes, dans l'encadrement PTA, 1 femme et 4 hommes.

Des formations en e-learning ont été dispensées comme par exemple « reconnaître et prévenir les comportements inappropriés au travail ». Un salarié (homme) a bénéficié d'un temps partiel « parent jeune enfant ».

- Jeunes et seniors : en Provence-Alpes 43 % de l'effectif a plus de 55 ans. Le site ne compte aucun salarié de moins de 30 ans.

8 jeunes ont bénéficié d'un contrat en alternance. 3 salariés sont dans le dispositif retraite progressive.

- Diversité sociale : 2 alternants journalistes boursiers ont été accueillis à Marseille.

- Orientation sexuelle : FTV a re-signé la charte d'engagement LGBT de l'association l'Autre Cercle (qui œuvre contre les discriminations en la matière)

Pour 2023, une journée spéciale handicap est prévue le 15 novembre ; la direction organisera une randonnée dans les calanques avec des personnes en situation de handicap, en partenariat avec l'institut régional des sourds, aveugles et muets.

La sortie est ouverte à 20 salariés non handicapés désireux de s'investir auprès de personnes handicapées et sera prise sur le temps de travail.

Contactez vos représentants de proximité par mail, même durant la période des congés, nous sommes en capacité de vous répondre

representantsproxpa@francetv.fr

Prochaine réunion de l'instance :
Lundi 21 aout.

Passez de belles vacances.

