



COMPTE RENDU IRP DU 6 SEPTEMBRE 2023

Direction : Fabrice Goll (Directeur Régional), Jean-Michel François (Directeur des Ressources Humaines), François Massaloux (Responsable Financier NA), Franck Omer (Rédacteur en Chef)

RP : Adrien Gesta-Fline, Catherine Gineste, Nadia Adell, Nicolas Chigot, Guillaume Schons

Fabrice Goll débute l'instance en exprimant qu'il a bien entendu les préoccupations quant à l'activité remontées par les RP lors de l'instance du mois d'août. Il ajoute qu'il a envie "qu'on avance, qu'on traite les dossiers". Pour cela, il annonce que les chefs de services seront désormais présents pendant les instances afin de répondre directement aux questions des RP.

Il souhaite parler de notre actualité d'abord. "ICI" représente selon lui un moment historique pour France 3 et pour le réseau. Il y voit une formidable opportunité avec des contenus intéressants, innovants pour notre public et précise qu'il attendait depuis très longtemps ce moment, avec une bien meilleure exposition, y compris pour les locales diffusées aujourd'hui à 19h07. Pour lui, "ICI" représente une montée en puissance avec un JT plus long et se félicite du rapprochement avec France Bleu, Matinales filmées. Il rappelle que l'info est notre raison d'être, la priorité.

Il conclut que nous sommes en capacité de répondre à ce défi, avec de la rigueur et de la compétence, nous serons capables de le relever. Il ajoute : "pour y arriver, il faut bosser ensemble".

TEMPO :

1. Combien de chefs d'édition seront planifiés par jour ? Quelles seront leur amplitude horaire ? Leur tâche finira-t-elle avant ou après les JT ?

Il y a désormais un chef d'édition par jour, 7 jour sur 7, de 8h30 le matin à la pré-conf, jusqu'à la fin du JT après 20h avec une pause déjeuner après le JT midi jusqu'à 15h30.

Quatre journalistes de la rédaction sont allés en stage à Bordeaux pour monter en compétence puisque le poste s'exerçait jusqu'à présent à Limoges de manière empirique, sans vraie formation. Il s'agit de Gwénola, François, Martial et France.

Une autre journaliste volontaire devrait y partir bientôt et pourrait rentrer dans le vivier.

Ces formations vont certainement occasionner des changements de processus. De nouvelles tâches, jusqu'ici assumées par les adjoints en régie, vont être assignées aux chefs d'édition (s'occuper des invités, gérer les directs, etc...)

La direction confirme que les chefs d'édition sont planifiés en plus de l'effectif habituel. Les moyens ne sont pas amputés. C'est de la planification supplémentaire. Si le nombre de CDI n'est pas suffisant, il y a recours à des CDD. Idem pour les scriptes.

Les RP demandent ce qu'il advient des 60 ETP qui doivent être réaffectés en région.

François Massaloux annonce qu'une estimation (une pesée dans le jargon) a été faite par la direction pour faire des demandes avant l'été. Une nouvelle estimation plus fine des besoins sera faite après les vacances de la Toussaint pour faire des ajustements plus précis. Les RP rappellent qu'aujourd'hui, nous n'avons pas encore de vraie vision sur la charge de travail réelle et donc sur le nombre éventuel d'ETP supplémentaires à demander.

Les RP, suite à la fuite d'un document officiel RH, demandent où en est la réflexion pour faire évoluer des scriptes vers le poste de chef d'édition ?

Jean-Michel François répond qu'il n'y a rien de nouveau sur ce dossier qui passera forcément par le CSE central à Paris.

2. Pouvez-vous envisager un passage aux 35 heures sur quatre jours, comme cela est prévu dans l'accord collectif, pour tous les salariés qui le souhaitent afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

Le DRH nous dit qu'aujourd'hui nos accords permettent à tous les salariés d'en faire la demande, mais c'est un arbitrage qui se fait au cas par cas, par les chefs de service et les ressources humaines. Il est précisé néanmoins que toutes les demandes resteront en stand by a minima jusqu'aux vacances de la Toussaint puisque dans le cadre de tempo et de façon plus globale, ce sujet sera abordé et traité sur le plan national au CSE. Ce n'est pas une décision qui sera prise dans le périmètre régional.

Les RP rappellent que pourtant nos accords prévoient déjà la possibilité d'un passage aux 35h sur 4 jours et qu'il pourrait s'agir d'une décision régionale, d'autant que lors d'un passé proche la semaine des 4 jours était actée dans certains services en Limousin. Ils rappellent l'anxiété des salariés quant à la difficulté à trouver l'équilibre vie privée / vie professionnelle, particulièrement pour tous ceux qui sont impliqués sur les directs avec une amplitude horaire régulière de 9h à 20h15.

3. Dans le cadre de ce passage sur quatre jours, pouvez-vous envisager la mise en place d'un jour non travaillé fixe pour chaque salarié qui le souhaite sur le mode des contrats à temps partiel.

Idem que pour la question précédente.

4. Pouvez-vous clarifier les règles encadrant le Forfait-Jour et communiquer la liste des fonctions éligibles au Forfait-Jour ainsi que le nombre de salariés concernés en Limousin (en différenciant journalistes et PTA).

Jean-Michel François semble très surpris par la question.

François Massaloux précise qu'il n'y a pas de liste des fonctions éligibles mais que les infos sont disponibles sur les tableaux de service : FJ pour forfait jour et H pour décompte horaire.

Les RP expliquent que les règles ont besoin d'être reprécisées, car certains salariés s'inquiètent d'amplitudes horaires plus importantes dans le cadre de Tempo.

Les informations sont consultables sur ce lien :

<https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-RH/Documents%20temps%20de%20travail%20congs/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fmonespace%2DRH%2FDocuments%20temps%20de%20travail%20congs%2FORGANISATION%20TEMPS%20DE%20TRAVAIL%20%2D%20fevrier%202020%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fmonespace%2DRH%2FDocuments%20temps%20de%20travail%20congs>

Un extrait à retenir :

« En cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures pendant au moins 10 jours sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec votre hiérarchie pour identifier la cause des dépassements et y apporter une solution ».

5. Avec le projet Tempo, la direction faisait miroiter une offre régionale renforcée, une actualité nationale et internationale vue par le prisme des territoires...À l'issue des essais, de nombreux salariés crient au mensonge. Leur sentiment : un an de réflexion, d'ateliers et de brainstorming pour cela... Ils souhaitent savoir ce qu'en pense la direction de Nouvelle-Aquitaine ?

Fabrice Goll n'est pas d'accord. Pour lui, il est indéniable que la partie nationale et internationale est beaucoup plus limitée que celle donnée à l'information régionale et que l'on ne peut pas parler de mensonge.

Les RP expriment le ressenti de salariés et téléspectateurs qui ont le sentiment que l'info régionale est noyée, que les séries entre les différentes parties ne sont pas claires.

La direction maintient que la partie régionale est plus longue qu'avant, que ce sont 30 ans d'habitudes qui viennent d'être bouleversées et qu'il faut un temps d'adaptation. Des ajustements sont encore nécessaires. "C'est perfectible, mais pertinent" explique le nouveau directeur régional. Il confirme également que les rédactions en chef ont la main pour faire des ajustements.

Franck Omer explique en effet que certains éléments envoyés par Paris, notamment le format long de 7,30 min du week-end ne seront vraisemblablement pas utilisés en Nouvelle-Aquitaine à cause de l'émission de Rugby. L'intégrer dans le journal aurait abouti à diminuer la part dédiée à l'information régionale et pour Franck Omer c'est clairement impossible. Il ne souhaite pas non plus que les pages nationales empiètent sur les nôtres (Itinéraire Bis, Parole d'ancien et Instants d'avant).

CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL :

6. Depuis longtemps, le prélèvement de la part salariale des titres restaurants est erratique. La temporalité est décalée de manière aléatoire, avec parfois des cumuls importants sur la feuille de paie. La paie du mois d'août ne fait pas exception, 32 titres restaurants (soit, part salariale = 8,5% du Smic net). Or, c'est le mois de la rentrée, avec en plus, une déduction décalée de jours de grève. N'y aurait-il pas moyen de paramétrier une récurrence mensuelle, de 12 à 15 titres, dans le logiciel de paie, ce qui allègerait grandement l'effet de rattrapage ?

La direction nous dit qu'effectivement, c'est un problème et qu'il y a d'ailleurs des pratiques différentes d'une région à l'autre.

Pour rappel, aujourd'hui les informations sont transmises une fois par mois. Avec la mise en place des titres dématérialisés, cela se fera de façon hebdomadaire, au réel et à mois échus, ce qui permettra d'être plus en phase avec la réalité.

Par ailleurs, la direction nous rappelle que les salariés n'ont aucune obligation de prendre les tickets repas et ont la possibilité de refuser la part patronale.

7. Au même titre que certains programmes mis en avant par le service communication, est-il possible d'envisager la même chose pour les modules de contributeurs NoA qui ont eu une grande visibilité sur la page FB de Nouvelle Aquitaine ?

Les RP précisent que cette question a pour but de parler de NOA et de remettre en avant les deux fiches métiers créées pour cette chaîne de plein exercice. Ils citent l'exemple d'un module qui a fait 200 000 vues sur Facebook. Un très beau score qui n'a bénéficié d'aucune communication à ce jour.

La direction estime que "NOA est une chance extraordinaire. On ne va pas l'arrêter".

Selon la direction, NoA est un levier extraordinaire, mais il y a plusieurs chantiers à entreprendre.

Tout d'abord, en termes de contenu et de notoriété, il faut revoir des choses. Il y a un problème d'identification, il faut qu'il y ait une valorisation de cette chaîne avec une meilleure visibilité dans le JT par exemple.

Ensuite, le directeur régional veut rencontrer toutes les personnes qui travaillent sur NoA afin de comprendre comment cette chaîne s'articule, parler des grilles de programme, de ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.

Les RP demandent que les contributeurs à temps plein soient entendus afin de parler de leur activité.

Demande validée par le directeur régional.

Les RP rappellent également à la direction que la régie de Limoges fabriquait, avec les processus France 3, un certain nombre d'émissions pour la chaîne NoA et que par peur du manque potentiel, avec l'arrivée du projet "TEMPO", tout a été stoppé. Nous le regrettons et rappelons l'attachement des salariés à la production et la fabrication.

François Massaloux précise que n'est pas exclusivement pour des raisons de potentiels que ces émissions se sont arrêtées, mais aussi pour des raisons éditoriales.

Les RP s'étonnent, car ce n'est pas ce que nous avait annoncé Delphine Vialanet.

"On va se réunir avec le CODIR. On va faire un état des lieux. Rapidement. Il y a un studio 2 ici. J'ai compris qu'il pouvait être utilisé plus régulièrement".

La direction rappelle que la chaîne NoA va bientôt fêter son 5ème anniversaire et que le COM va être renégocié avec la région dans très peu de temps.

8. Il est admis qu'à FTV, la condition pour remplacer un salarié gréviste par un salarié non-gréviste, est que les plannings doivent correspondre en termes d'horaires. Qu'en est-il concernant le transfert d'activité d'un salarié gréviste vers un salarié non-gréviste ? Par exemple, peut-on charger un technicien vidéo posté au point de diffusion de prendre en charge les voies caméra ? Peut-on charger un monteur non-gréviste du travail de 3 collègues grévistes ?

La direction nous répond que le cadre juridique de France TV permet le remplacement d'un salarié gréviste par un non gréviste, à condition qu'il soit déjà planifié le même jour, qu'il soit sans activité du fait de la grève, sur les mêmes horaires que le salarié qu'il remplace et que la tâche demandée relève bien de sa fiche de poste.

Les RP demandent les sources précises de ce « cadre juridique » ?

La direction ne répond pas et essaie de nous emmener ailleurs. Nous en déduisons qu'elle ne sait pas.

Les RP relèvent que la réponse de la direction ne semble pas permettre le remplacement d'un salarié gréviste par un cadre, dans la mesure où les fiches de poste ne le permettent pas.

La direction répond que par exemple, un cadre de régie ancien exploitant vidéo peut remplacer un vidéo.

Les RP relèvent donc qu'un cadre de régie OPS ou monteur ne peut pas remplacer un vidéo, qu'un cadre vidéo ou ancien vidéo ne peut pas remplacer un OPS.

Les RP reviennent à la question initiale, qui était de savoir si un salarié non gréviste, déjà pris par son activité pouvait en plus prendre en charge le travail d'un salarié gréviste. A priori non, puisque dans la première réponse de la direction elle indiquait qu'il fallait que le salarié non gréviste soit sans activité du fait de la grève.

La direction répond que, dans le cas du vidéo posté au point de diff, il pourrait remplacer le vidéo aux voies caméra dans la mesure où c'est une pratique qui existe déjà hors temps de grève les week-end. Mais qu'il n'est pas question d'aller au-delà des pratiques existantes, en chargeant par exemple un monteur non gréviste de l'activité de ses collègues grévistes.

9. Depuis quelques jours, des salariés cherchent à récupérer leur « dossier carrière » (ce document qui liste les augmentations de salaire, les promotions, etc.). Le service RH les renvoie vers “monkiosk”, expliquant que le logiciel qui permettait de générer ces documents n'est plus mis à jour depuis janvier. Lorsque les salariés se rendent à l'endroit indiqué sur monkiosk, ils peuvent consulter leur date de naissance, le nom de leur N+1 et tout un tas d'informations essentielles, mais aucune trace de leurs informations de carrière. Dans la mesure où les carrières n'ont pas beaucoup bougé depuis janvier 2023, serait-il possible de leur fournir le document demandé via l'ancien logiciel ?

Le DRH explique que le logiciel Orphée qui contient les informations de carrière et permet de générer le « dossier carrière » contient beaucoup d'erreurs dans les saisies. En conséquence, Paris a demandé de ne plus passer par Orphée pour communiquer leur « dossier carrière » aux salariés. Le DRH ajoute qu'il fera passer des consignes pour ne plus renvoyer les salariés vers monkiosque.

Les RP demandent comment l'entreprise compte permettre aux salariés de récupérer leurs informations de carrière dans ces conditions ? Les RP rappellent que ce document est **essentiel** pour avoir une vue d'ensemble de sa carrière et de son avancement, et pour demander une « reconstitution de carrière ». Les salariés en

demande sont parfois proches d'un départ en retraite et il est impensable de ne pas leur apporter une réponse rapidement.

La direction répond qu'il n'y a pour l'instant aucune solution mais qu'elle va se renseigner et faire remonter la demande.

10. Dans le cas de la fabrication d'une émission en extérieur planifiée sur 10h30 - 21h30 (-2h), avec une coupure repas le midi, aucune coupure repas le soir et une fin de service réalisée à 22h30. Quelles-sont les compensations prévues par l'entreprise, lorsque les équipes ne prennent aucune pause entre 14h et 22h30, et aucun repas le soir ?

La direction répond qu'elle ne voit aucune disposition compensatoire prévue par nos accords, au-delà d'une potentielle indemnité « zone de résidence » de 17 euros.

Les RP rétorquent que, certes cette situation n'est pas prévue par nos accords, mais que néanmoins certains secteurs de notre entreprises comme « La Fabrique » pratiquent certains usages, comme l'ajout automatique d'une heure supplémentaire aux horaires réalisés en compensation, consciente que certaines opérations ne permettent pas aux salariés de faire une pause pour manger le soir.

La direction répond que nous ne sommes pas à La Fabrique et qu'elle n'est pas favorable à de telles pratiques. Elle préfère s'en tenir aux textes et aux heures réellement réalisées.

Les RP rappellent que si les salariés s'en tenaient eux aussi aux textes, certaines opérations ne seraient tout simplement pas réalisables. Cependant comme ils ont à cœur que le travail soit fait et bien fait, les salariés ne sont pas procéduriers. Que la direction refuse de l'entendre et d'y apporter une compensation, de surcroît déjà appliquée ailleurs dans l'entreprise, nous semble fort regrettable.

EMPLOI :

11. Que devient le poste de comptabilité de Ghislaine Decadet ?

François Massaloux rappelle que tout le service de comptabilité a été réorganisé il y a deux ans. Il dépend de la direction comptable. La région n'a pas de droit de regard sur ce poste. Le poste ne sera pas perdu, mais il ne sera pas remplacé à Limoges, c'est une certitude, car aujourd'hui c'est un service centralisé dont 85% des postes sont à Paris.

12. Des candidats Limousin ont postulé sur le poste de chef-monteur à Périgueux. À quelle date auront-ils leur entretien ? Le poste passera-t-il au coca de septembre ?

Le poste va être republié, il ne passera pas au coca de septembre, car il n'y avait qu'une seule candidature. C'est la raison pour laquelle aucun entretien n'a été mené.

13. Communication de la liste salariés bénéficiaires des PARSI 2023

Jean-Michel François découvre cette pratique qu'il refuse dans un premier temps.

Les RP précisent que leur requête ne concerne que les salariés ayant donné leur accord pour que les éléments les concernant soient transmis aux organisations syndicales. Les RP motivent leur demande par le fait que les éléments transmis par la direction avant les PARSI ne sont pas suffisamment complets pour défendre les salariés. Il est nécessaire que les RP puissent suivre l'évolution salariale de chaque personne désireuse d'être défendue en comité salaire.

Le DRH s'engage à la fournir. Cependant, cette liste est actuellement en cours d'élaboration par Paris.

14. À quelle date seront versées les augmentations issues des PARSI de cette année ? Certains salariés ont été informés oralement qu'ils bénéficieraient d'une mesure, d'autres se demandent toujours s'ils ont été gratifiés cette année. L'année dernière encore, les salariés qui touchaient une augmentation se voyaient remettre une lettre en amont. Cette pratique est-elle terminée ?

Cette pratique est bien conservée. Les courriers seront d'ailleurs distribués dans les jours qui viennent. Les augmentations seront versées sur la paye de septembre.

Fabrice Goll sera présent à Limoges le 21 septembre à 9H30 pour rencontrer les salariés de Limoges autour d'un café.

PROCHAINE INSTANCE LE JEUDI 5 OCTOBRE

**Pensez à nous envoyer vos questions avant le jeudi 28 septembre
sur l'adresse mail : rplimousin87@gmail.com**