

Réunion des RP Extraordinaire de Côte d'Azur du jeudi 25 janvier 2024

Compte-rendu rédigé par Pierre-Olivier Casabianca (Rp Sud)

Présents pour les salariés : Pierre-Olivier Casabianca, Corinne Excoffier, Laurence Collet, Sébastien Lemaire

Pour la direction : Samuel Peltier, Maryline Camacho, Séverine Achard, Anne de Geoffroy.

En présence du Docteur Chicha

A la demande des RP, une réunion extraordinaire a été organisée pour faire le point sur les plans d'actions en cours à France 3 Côte d'Azur. Il y en a trois.

Pour commencer, un gros regret : la direction ne nous a fourni aucun document pour préparer cette réunion extraordinaire, malgré notre demande une semaine avant la réunion. Le rapport sur l'enquête ACCA Conseil concernant les cadres techniques, ainsi que les plans d'actions sont essentiels pour suivre les démarches. Des documents que la direction a pourtant en sa possession mais ne souhaite visiblement pas partager avec les représentants du personnel.

Enquête sur les cadres techniques.

Le plan d'action est suivi par la médecine du travail d'Antibes, suite à la démission de la psychologue d'ACCA qui a eu lieu une fois l'enquête terminée.

L'enquête sur les cadres techniques a débuté en février 2022. Elle a été réalisée par le cabinet Acca Conseils. Une enquête et un plan d'action qui n'ont pas été envoyés aux RP ni même aux élus du CSE ou membres de la CSSCT.

Les solutions tardent à se mettre en place. La direction reconnaît que des problèmes persistent. Des actions ont déjà été menées : l'organisation du service a été revue ; une salariée a fait une formation pour changer de métier, 2 chefs d'équipements ont été nommés cadres techniques.

Une réunion a eu lieu il y a quelques jours. Des préconisations ont été décidées :

1. Regrouper l'encadrement technique afin de fluidifier la communication
2. Les missions et les tâches de chacun seront définies pour éviter les incompréhensions.
3. Mise en place d'une réunion pour faire le point sur la journée de travail à 9h30

4. Planification des absences pour éviter les reports de charges. La direction cherche également à recruter un vidéo qui pourra faire chef d'équipement.
5. La direction souhaite également proposer une formation à la communication non violente.

A noter que des entretiens collectifs ont eu lieu récemment. Pour Marilyne Camacho « On est sur la bonne voie, chaque acteur est proactif ».

Le Dr Chicha explique qu'il y a « un suivi tous les 3 mois. Aujourd'hui le climat est moins dégradé que lors de l'enquête. L'important c'est d'avoir un échéancier et de ne pas perdre de temps ».

Le Copil

Où en est le plan d'action du copil qui fait suite à une alerte de la médecine du travail, des RP et des DS en juillet 2019?

Malheureusement le temps passe, les actions ne sont pas nombreuses et les problèmes persistent.

Pour rappel, seul deux ateliers sont allés jusqu'à leur terme : Améliorer les relations au sein de l'entreprise et Instaurer un cadre clair et partagé. Les deux autres ateliers sur le management et sur le changement/déménagement ont été abandonnés contrairement à l'avis d'une minorité de salariés présents lors de la dernière réunion qui s'est déroulée en août dernier.

Atelier 1 : Améliorer les relations au sein de l'entreprise.

Désamorcer les conflits : il y a eu une diffusion d'affiches sur les écrans. C'est peu, trop peu...

Créer du lien : L'atelier jardinage devrait reprendre au printemps nous annonce Marilyne Camacho. Les RP demandent à ce que ce soit fait de manière officielle cette fois-ci.

Améliorer la communication.

Le retour des réunions de service est une bonne chose, mais les RP précisent que certains services, comme les JRI devraient en avoir.

Espaces d'échanges.

Les travaux de l'espace de repos sont en cours. Ils devraient être terminés bientôt. Concernant la décoration, la cheffe de centre demande aux salariés qui ont des idées d'aménagement de la contacter.

L'atelier 2. Instaurer un cadre clair et partagé.

Compréhension mutuelle. Stage « Vis ma vie » pour éviter les tensions. Aucun stage n'a été organisé mais notre RRH annonce qu'un Vidéo souhaite faire un échange avec un JRI. Les JRI n'ont pas encore été approchés. Une minorité de RP rappelle que l'encadrement devrait participer au stage « Vis ma vie ».

Le Dr Chicha trouve que cette idée est bonne car « il y a une chaîne de production et l'on ne maîtrise pas les impacts. En fin de chaîne, il n'y a plus de marge de manœuvre ». Cette expérimentation pourrait débuter avant les vacances de février.

Accueil et accompagnement. Un livret d'accueil pourrait voir le jour d'ici l'été. Le service de la communication travaille dessus. L'Abécédaire écrit par Hervé Brusini, il y a de nombreuses années, pourrait également être utilisé. Certaines phrases pourraient être extraites et diffusées sur les écrans.

L'expertise SECAFI

Lorsque l'on regarde le plan d'action peu d'actions ont été engagées. Un sérieux travail reste à faire.

1. D'après la direction du réseau et le plan d'action, l'action la plus importante devait être l'affectation d'une personne ayant des fonctions permettant d'être décisionnaire en matière des risques professionnels et/ou de ressources humaines.

Le directeur nous apprend que cette personne n'arrivera sûrement jamais car « la philosophie a changé ». C'est le pôle accompagnement qui est chargé de trouver une personne qui ne viendra que pour quelques missions.

2. La médiation est toujours refusée par la majorité des RP et des DS. La direction n'a pas cherché à savoir pourquoi elle était refusée, pour le docteur Chicha ce n'est pas la peine de le faire car ces salariés ne le souhaitent pas.

Aucune autre action n'a été mise en place par la direction pour rapprocher les salariés.

3. Mettre en place pour l'ensemble des salariés une formation « Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres », c'est à dire une formation de communication non violente. Pour cette formation, les RP et les DS sont prioritaire. Pour l'instant personne ne l'a faite, elle a pourtant débuté en septembre dernier.

4. Clarifier les rôles et les attributions des RP et des DS. Certains RP regrettent que cette note ait été envoyée sans aucune explication. Une note incomplète qui ne revenait pas sur le fait que chaque syndicat a le droit de s'exprimer.

Pour la direction, il n'y a pas de problème.

La direction devait s'assurer que l'ensemble de la ligne managériale avait compris le rôle des RP et des DS. Le directeur reconnaît qu'il ne l'a pas fait et assume le fait qu'i ne le fera pas car pour lui l'encadrement est bien au courant. Il contredit ainsi le rapport de Secafi.

5. Organiser une formation pour le directeur et la RRH en matière de responsabilité légale sur l'obligation de résultat quant à la santé des salariés.
Marilyne Camacho explique que FTV va faire appel à un avocat pour faire cette formation spécifique car une telle formation n'existe pas dans le catalogue de formations FTV.
On ne sait pas quand elle aura lieu.
6. Réunion mensuelle DS/Direction régionale. Cette réunion mensuelle s'est transformée en réunion trimestrielle avant même de commencer. Il n'y en a une qu'une seule l'an dernier c'était en septembre 2023. La prochaine aura lieu en mars prochain nous assure notre RRH.
7. Formation conjointe RP/DS/direction. Cette formation a eu lieu en septembre mais sans les DS.

A la fin de la réunion les RP ont demandé que des réunions sur les RPS soient organisées régulièrement.