

Compte-rendu de l'Instance de Proximité Champagne-Ardenne du 22/03/2019



Présents pour les représentants de proximité :

Alexis DUMOULIN (FO) - Régis ENGRAND (FO) - Carole HERBIN (CGT) – Annabelle Igier (CGT)

Présents pour la direction :

Jean-Marc DUBOIS, Secrétaire Général Réseau France 3

Fabien AMET, Adjoint au Directeur des Ressources Humaines de France 3

Catherine VINEAU-PATOUT, Responsable des Ressources Humaines France 3 Grand Est

Romain GUEUGNON, Responsable Centre Technique, France 3 Reims

Thierry GALLOT, Responsable des moyens généraux et APS, France 3 Reims

Pour la médecine du travail :

Docteur Gabriela MIRON

Les élus FO font une déclaration liminaire à l'ouverture de l'instance de proximité. Nous souhaitons voir aborder certains points sous la forme du thème « Santé et Qualité de Vie au Travail ». La direction n'a pas inscrit ce thème à l'ordre du jour alors même qu'il fait pleinement partie des prérogatives de cette nouvelle instance.

La RRH a justifié ce refus quelques jours avant l'instance par le fait que ce thème est abordé dans les réunions du Document Unique.

Les élus FO n'acceptent pas cet argument car la direction avait spécifié que les réunions du DU ne devaient pas se transformer en réunions d'instances de représentants du personnel. Où devons nous donc aborder ces questions ?

La direction et les élus se sont mis d'accord lors de la réunion constitutive de l'instance de proximité pour aborder des thématiques et ne plus suivre le schéma des questions DP.

Les élus FO n'ont donc pas compris ce refus alors même qu'ils se sont inscrits dans la démarche de traiter de grands thèmes dans lesquels plusieurs points précis peuvent être débattus.

Le DRH a répondu que plusieurs points de ce thème étaient en cours de traitement au sein des réunions Document Unique, par le plan d'accompagnement du cabinet FORSC, et par la mise en place d'une cellule de veille locale. Il ne souhaite pas que l'on ajoute « de l'huile sur le feu » à une situation très tendue en Champagne-Ardenne.

Les élus FO ont répondu que ce n'était pas du tout leur intention. Nous partageons la même volonté d'apaisement. L'instance de proximité doit être un espace de collaboration entre la direction et les représentants du personnel et doit permettre de s'adresser aux salariés avant tout.

Le DRH entend nos arguments et propose aux élus de discuter de la forme des thématiques à aborder avant la tenue de la prochaine instance.

1. Présentation bilan activité médecin du travail (présence du Dr Miron)

Le docteur Miron remet son rapport annuel à l'ensemble des élus et de la direction au début de son intervention.

Les élus font remarquer qu'il aurait été plus constructif d'obtenir ce rapport en amont de l'instance. Le docteur Miron nous dit que ce rapport a été transmis en février à la direction, mais qu'il y a eu des corrections depuis (date d'édition 20 mars 2019).

Mr Amet nous dit que la direction veillera à transmettre ce document aux élus quelques jours avant la tenue de l'instance la prochaine fois.

Le docteur Miron commence par dire que les locaux de la médecine du travail pour France 3 ont été transférés à Bezannes. Elle nous fait ensuite une lecture rapide de son rapport annuel, sans faire d'observations particulières par rapport aux données énoncées :

- **effectif total de 102 salariés :**
 - 97 en suivi individuel
 - 5 en suivi adapté (handicap, invalidité et femme enceinte)
- **3 salariés sont en « surveillance médicale renforcée (SMR) ».** L'APS intervient pour dire qu'il manque une quinzaine de salariés dans cette catégorie, ceux qui possèdent l'habilitation électrique. Le docteur Miron va revoir son tableau.
- **23 examens médicaux cliniques effectués :**
 - 4 examens périodiques
 - 19 examens non périodiques : 7 visites d'embauches, 1 visite de pré reprise à la demande du médecin traitant, 1 visite de reprise après accident du travail, 4 visites de reprise après maladie, 6 visites occasionnelles (dont 3 à la demande de salariés, 1 à la demande du médecin du travail, 2 à la demande de l'employeur)
- **2 examens** réalisés par l'infirmière de la médecine du travail
- **2 visites des locaux de l'entreprise**
- **1 étude de poste de travail**
- **3 interventions en ergonomie** pour aménagement individuel en bureautique

Les interventions du médecin du travail ne sont pas limitées en nombre, elles se font en fonction de l'urgence et des besoins. Le docteur Miron travaille en collaboration avec l'assistante sociale et la psychologue du travail.

Sans travail d'analyse en amont il était impossible pour les élus de poser des questions pertinentes au docteur Miron, nous espérons pouvoir être plus efficaces la prochaine fois.

2. Point sur l'organisation et la planification (présence de l'organisatrice d'activité)

Le service documentation connaît depuis le 1^{er} février 2015 un problème de remplacement d'une salariée en temps partiel.

En effet, depuis toutes ces années cette salariée n'est pas systématiquement remplacée, ce qui augmente la charge de travail du service et amène à des retards de fonctionnement.

Le problème s'est accentué en septembre 2018 avec le passage de 4 à 5 diffusions hebdomadaire de l'émission matinale fabriquée à Reims. Depuis janvier 2019, la fabrication de la matinale a été étendue sur la moitié du temps des vacances scolaires, accentuant une nouvelle fois le problème de la charge de travail d'analyse des documentalistes.

La difficulté pour l'organisatrice d'activité réside dans le fait qu'il est très compliqué de trouver une personne en CDD disponible une journée par semaine. Il serait beaucoup plus simple pour l'organisatrice de trouver quelqu'un en proposant un contrat de 4 jours consécutifs sur une semaine une fois par mois.

L'autre difficulté de l'organisatrice et de la direction est celle du motif du contrat CDD. On ne peut pas raisonner en termes de « masse de travail » ou « heures de travail à combler ».

La personne en temps partiel à remplacer ne doit pas être présente pour pouvoir générer un contrat à motif de remplacement. Si la personne est présente, il s'agirait alors d'un contrat « accroissement d'activité ». Ce motif de contrat génère des jours de carence avant et après le contrat, ce qui est très pénalisant pour la personne en CDD, et ajoute une difficulté de plus au remplacement.

Pour contourner le problème de motif du contrat, la direction demande au docteur Miron s'il serait possible d'établir un temps partiel mensuel plutôt qu'hebdomadaire, ce dernier étant trop restrictif pour cette situation.

L'idée serait d'aménager la planification du temps partiel pour obtenir une « fenêtre » de 4 jours consécutifs dans le mois. Ceci impliquerait une nouvelle répartition hebdomadaire des horaires de la salariée concernée, ce qui ne se ferait qu'avec son accord et celui du docteur Miron qui la recevra avant toute décision.

Cette idée est donc à travailler et à affiner. Un rapide calcul montre que la nouvelle répartition peut se faire en augmentant la charge horaire hebdomadaire de ce temps partiel de deux ou trois heures seulement.

Les élus FO se félicitent du dialogue constructif autour de cette question et espèrent une issue positive pour tout le monde, surtout pour les documentalistes.

3. Point sur l'actualité de l'antenne (présence du rédacteur en chef)

a) Audiences

b) Activité avril à juin 2019

- a) Le rédacteur en chef nous donne trois chiffres concernant les audiences : 7-11-20

7% de PdA (part d'audience) en moyenne pour ECM

11% de PdA en moyenne pour le 12/13

20% de PdA en moyenne pour le 19/20

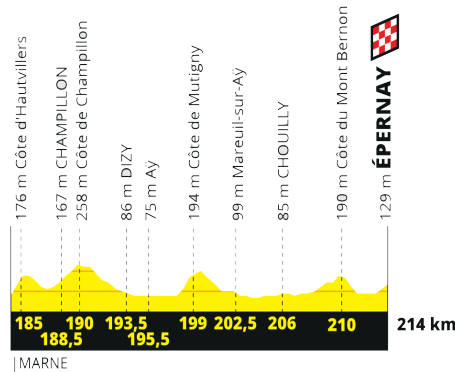
Le rédacteur en chef semble satisfait de ces résultats. Une légère baisse est à noter dans le chiffre de la matinale par rapport à l'année précédente mais le directeur régional nous explique que ce chiffre est à relativiser en raison du changement d'heure de diffusion de l'émission. En effet, il y a sur la nouvelle tranche plus de monde devant sa télé, donc même si le chiffre baisse en pourcentage le nombre de téléspectateurs reste sensiblement le même qu'auparavant. Il ajoute que ce chiffre reste au dessus de l'objectif national (entre 4 et 5%), et largement au dessus de certaines régions qui sont à moins de 2%.

Concernant le web, les chiffres sont en constante augmentation d'année en année. Il donne le chiffre de 35 millions de visites sur les sites de France 3 alors que nous étions à 17 millions l'année précédente, et encore moins l'année d'avant.

Le site de France 3 Grand Est est à 3 millions de visites annuelles, avec de jolis pics d'audience sur certains modules (1 007 321 vues pour la friterie Jacqueline).

b) Les temps forts de l'actualité à venir en Champagne-Ardenne :

- **DuoDay le 16 mai** : zoom dans le JT, et gros sujet web dessus. La journée sera construite autour de ce thème.
(Le 16 mai 2019, partout en France, l'opération DuoDay permettra la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations. Objectif : ensemble, dépasser nos préjugés et avancer vers l'inclusion)
- **Coupe du monde de football féminin du 7 juin au 7 juillet** : une réunion est prévue le 3 mai afin de cadrer les choses et définir les objectifs.
Info FO : 6 matchs auront lieu à Reims (aucun match de l'équipe de France)
 - 8 juin : Norvège - Nigéria
 - 11 juin : Etats-Unis - Thaïlande
 - 14 juin : Jamaïque - Italie
 - 17 juin : Corée du Sud - Norvège
 - 20 juin : Pays-Bas - Canada
 - 24 juin : Huitième de finale (2^e groupe B – 1^{er} groupe F)
- **La Magnifique Society du 13 au 15 juin** : pages spéciales dans le JT, couverture sur le web (modules et articles).
- **Tournage des séries d'été en juin**
- **Tour de France 2019** : passage en Champagne-Ardenne les **8 et 9 juillet**, il y aura des sujets sur les préparatifs dans les communes traversées avant le mois qui précède les épreuves et une couverture JT quand elles se dérouleront.
Info FO : Le **8 juillet il s'agit de l'étape Binche – Epernay** (214 km)



Le **9 juillet c'est l'étape Reims – Nancy** (215 km), départ de Reims, le tracé exact des communes traversées n'est pas disponible à ce jour.

4. Point sur le tournage d'images pour le web (présence du rédacteur en chef)

Le rédacteur en chef rappelle que l'accord collectif stipule que chaque journaliste peut être amené à travailler pour les deux supports (web et antenne). Il poursuit en disant que notre activité a évolué et que tout le monde peut être amené à contribuer au web avec son Smartphone.

Les élus ne contestent pas ce point mais font tout de même remarquer qu'il est délicat de mêler ces deux activités lors de tournages antenne conséquents tels que les IEPA ou les Grands Formats.

Le rédacteur en chef en a bien conscience. Il évoque une demande faite récemment à une équipe qui parlait sur un tournage IEPA, et nous précise que rien n'a été imposé, qu'il s'agissait simplement d'une proposition.

Son objectif est de ne pas « nourrir » uniquement les gens qui sont devant la télé, notre présence et notre réactivité sur le web lui tiennent particulièrement à cœur.

Il conclut en disant que les salariés sont parfaitement en droit de refuser s'ils pensent se mettre en difficulté par rapport au tournage antenne.

5. Point sur l'évolution des salles de montage (présence du responsable de centre technique)

Avec l'arrivée de la HD dans les régions, un certain nombre d'adaptations techniques sont nécessaires.

Concernant le montage, les PC vont être changés (les Z420 vont laisser la place aux Z4).

Le choix initial de la Direction de l'Exploitation du Réseau Régional de France 3 était de ne pas renouveler les moniteurs et les cartes vidéo.

Les conséquences de ce choix n'auraient pas été sans incidence sur la qualité, la réactivité et l'ergonomie des postes de travail de montage :

- Il aurait été impossible de vérifier la qualité des images et de détecter un problème de trames, d'entrelacement ou de scintillement sur un moniteur informatique.
- Sans ces cartes on ne pouvait plus relier les salles de montage à la régie en SDI, ce qui aurait empêché d'enregistrer un flux SDI entrant dans les salles (ex : les commentaires des bureaux excentrés, les images du DSNG ou d'un Aviwest), d'où une perte de réactivité énorme.
- Il aurait été beaucoup moins confortable visuellement et physiquement pour les journalistes de suivre l'évolution du montage en cours sans moniteur.

Ces problèmes ont été évoqués en réunion de service puis remontés à l'encadrement technique. Conscients de toutes ces problématiques, le chef de centre et son adjoint, appuyés par d'autres référents de région, ont su argumenter lors de la réunion Imédia du 29 mars dernier.

La Direction d'Exploitation du Réseau a donc acté le fait que le monitoring vidéo SDI serait maintenu dans le périmètre des salles de montage des antennes régionales.

Tous les ordinateurs de montage seront équipés de cartes vidéo SDI.

Le problème a ainsi été résolu quelques jours avant l'instance. Un point de communication a été fait oralement aux monteuses présents le lendemain de l'instance (12 avril), les autres le seront au fur et à mesure.

6. Point sur le calendrier de travail du DUER et du PAPRIACT (présence de l'Animateur Prévention et Sécurité)

L'APS en charge de l'élaboration de ces documents nous répond. Deux réunions concernant la fabrication sont à venir :

- **Le 24 avril** une réunion axée sur la régie/support, l'APS travaille en parallèle aux problèmes de la rédaction, pour mesurer l'impact de ceux-ci sur la régie.
- **Avant fin mai** une réunion axée sur le plateau et les extérieurs.

Tous ces travaux vont déboucher sur le PAPRIACT, des éléments à y intégrer se dessinent déjà (il devrait être finalisé pour le mois de juin) :

- **Les problèmes de la rédaction**, avec le plan FORSC. Un suivi du plan sera fait.
- **Le risque automobile**, la direction souhaite lancer une nouvelle « charte du conducteur », afin de sensibiliser les salariés au facteur de risque n°1 de l'entreprise. Cette charte devra être signée par l'ensemble des salariés en CDI, les choses ne sont pas encore définies pour les CDD.
Plusieurs contraintes découlent de cette charte : tous les collaborateurs devront présenter leur permis au moment de signer la charte et s'engageront à signaler toute perte ou suspension de celui-ci.
Il faudra également signer en prenant des clés de voiture, et envoyer un mail à l'encadrement à chaque changement de conducteur au cours de la journée. Les élus FO font remarquer à la direction que cette pratique sera fort contraignante et qu'ils doutent de sa faisabilité.
- **Les gilets jaunes**, car un risque de malaise sur le terrain envers les médias risque de perdurer
- **Les demandes d'assurances spécifiques**. L'entreprise a dû souscrire pour la première fois une assurance spéciale pour permettre à une équipe envoyée récemment aux 24h du Mans moto de pouvoir tourner aux abords du circuit.
- **Les tournages drones**, de plus en plus fréquents.
- **Les motards de presse**, pour lesquels il est important de bien connaître la législation et d'avoir une procédure.
- **Les travaux à venir**, pour la nouvelle régie en 2019 et la rédaction en 2020.

7. Inspection des sites de l'antenne par les élus

Il s'agit d'une disposition légale, prérogative des anciens CHSCT désormais transmise au CSE. Une inspection par trimestre est prévue (4 au total dans l'année).

Les inspections visent à relever les situations de travail à risques en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Elles reposent sur une démarche d'observations, de recueil et d'analyse des faits à caractère professionnel.

Nous avons en Champagne-Ardenne 5 sites à inspecter, la station de Reims et les bureaux excentrés (Chaumont, Châlons, Charleville et Troyes). Plusieurs sites peuvent être visités dans une même journée.

La direction propose que les visites se fassent avec l'APS, et laisse aux élus le soin de proposer un calendrier.

Les élus communiqueront aux salariés les dates d'inspection ainsi que leurs conclusions.

8. Point organisation des enquêtes pour accident ou quasi accident du travail

Il s'agissait de se mettre d'accord avec la direction sur la marche à suivre en cas d'accident. Rien n'a changé avec la mise en place des CSE, les procédures et les protocoles d'enquêtes sont les mêmes que ceux des anciens CHSCT.

Plusieurs cas de figure peuvent être à l'origine d'une enquête :

- Accident de travail ou quasi accident de travail
- Situation à caractère professionnel grave
- Pré inspection liée à un facteur de risque particulier
- Projet de réorganisation

Les élus ont des outils administratifs à leur disposition et peuvent avoir recours à l'inspection du travail, à la médecine du travail et à la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) pour les besoins d'une enquête.

9. Point d'étape sur le travail d'accompagnement du cabinet FORSC

La RRH nous dit que les entretiens individuels avec 10 salariés de la rédaction ont été réalisés le 2 avril.

Comme pour l'instance précédente, un mail de communication a été adressé aux salariés la veille (10 avril) de la réunion :

« Atelier avec la rédaction – 25 avril de 12h30 à 15h dans le petit studio. Votre présence est requise de façon continue durant ces 2h30, des sandwiches seront proposés. Inscriptions avant le 19 avril.

Atelier avec la rédaction – 16 mai de 12h30 à 15h dans le petit studio (modalités identiques à l'atelier du 25 avril). Inscriptions avant le 10 mai.

La dernière journée de travail réunissant les collaborateurs de la rédaction et l'encadrement sera organisée le 11 juin, de 12h30 à 15h, dans le petit studio. L'objectif est de finaliser alors un plan d'actions soutenu et approuvé par tous les participants. Inscriptions auprès de l'IRH. »

Une communication par mail du rédacteur en chef a suivi en disant que les salariés seraient planifiés pour ces réunions et qu'il n'était donc pas nécessaire de s'inscrire.

En effet, le cabinet FORSC souhaitait rencontrer l'ensemble de la rédaction sur une journée, ce qui n'est pas possible en raison de notre activité continue.

Deux ateliers ont donc été programmés. Il a été demandé à l'organisatrice d'activité de répartir les salariés sur ces deux dates. L'exercice a montré que 4 personnes de la rédaction ne pourraient être présentes à aucune des deux dates retenues (pour raisons de tournage et/ou de congés). Ces 4 salariés seront donc planifiés d'office sur la réunion du 11 juin.

L'ensemble du personnel de la rédaction pourra donc assister à ces réunions.

La date du 11 juin a été fixée en fonction des plannings du plus grand nombre, pour permettre à un maximum de personnes de la rédaction d'assister à cette dernière journée. Les élus FO encouragent les salariés à être présents le 11 juin, afin de pouvoir entendre et de s'exprimer sur le plan d'action du cabinet FORSC.

10. Point sur le nouveau règlementaire et les nouveaux des frais de mission

La direction nous répond que le plafond de remboursement des découchés était censé augmenter, mais que suite à un problème celui-ci n'a pas encore bougé.

Aucune somme n'est communiquée aux élus, la direction n'en sait pas plus.

Le plafond est actuellement à 107€ par nuit, et des négociations sont en cours pour sa revalorisation. Une grève illimitée pour les frais de mission est d'ailleurs en cours depuis le 11 avril.

Le DRH nous dit que la pratique du lissage des frais sur l'ensemble d'une journée (repas + nuit) est terminée depuis le 1^{er} avril.

En revanche, un nouveau lissage est mis en place pour les repas. En effet, le plafond par repas est désormais de 24€, ce qui fait un plafond de 48€ par jour pour un repas midi et un repas soir. Il s'agit d'un plafond journalier qui sera lissé et validé si l'un des deux repas ne dépasse pas 40€ (exemples : un repas midi à 8€ et un repas soir à 40€, ou bien un repas midi à 32€ et un repas soir à 13€).

Toutes ces informations sont susceptibles d'évoluer en fonction des négociations en cours concernant le préavis de grève du 11 avril.

11. Point sur CONCUR

Les élus alertent la direction sur le fait qu'un grand nombre de salariés se plaignent de l'utilisation de CONCUR. Les utilisateurs les moins réguliers sont les plus impactés par ce changement majeur qui impose de nouvelles tâches administratives aux salariés.

Chronophage et compliqué sont les qualificatifs qui reviennent le plus souvent dans les retours faits aux élus.

Rien d'insurmontable selon la direction. La RRH nous dit qu'il existe une fiche pratique accessible depuis Mon Espace (monespace > quotidien > outils et services > concur). Tout est indiqué sur la manière de faire des saisies et des justificatifs.

La RRH ajoute qu'il existe également des modules de formation en e-learning.

Les élus insistent sur la perte de temps et la source d'angoisse pour les collaborateurs qui se déplacent et génèrent des frais très rarement.

La RRH répond qu'il existe une liste de « supers utilisateurs » dans le réseau. Badra Brini est la référente pour l'antenne de Champagne-Ardenne. Ces « supers utilisateurs » peuvent être sollicités pour aider les salariés en difficulté avec CONCUR.

Concernant le côté chronophage du logiciel sur ordinateur, le DRH nous invite à passer par l'application Smartphone qui permet de gagner du temps. En effet, plutôt que de scanner les justificatifs un à un quand on passe par l'ordinateur, l'application permet de prendre une photo directement depuis le Smartphone.

Seul bémol selon lui, il peut arriver que l'imputation ne fonctionne pas, il faut alors tout reprendre depuis le début pour la note en cours.

Les élus déplorent le fait qu'aucun retour en arrière ne soit envisagé par l'entreprise. La polycompétence des salariés commence par des tâches administratives auparavant gérées par des services UOA qui bénéficiaient de plus d'effectifs.

12. Point sur la dématérialisation des contrats CDD.

Il s'agit d'un projet en cours d'expérimentation sur 4 sites pilotes du réseau régional de France 3 :

- Antibes depuis le 28 février 2019
- Rennes depuis le 5 mars 2019
- Lille depuis le 12 mars 2019
- Toulouse depuis le 20 mars 2019

D'après le DRH les retours sont plutôt bons, les salariés et les assistantes sont satisfaits, ainsi que les chefs de service.

Les contrats sont envoyés par mail aux salariés CDD, les signatures du chef de service et des salariés CDD doivent être validées par un code SMS sécurisé.

L'idée est d'observer le fonctionnement de la dématérialisation dans les sites pilotes pendant quelques mois avant d'envisager un lancement sur l'ensemble du réseau. Aucune date de déploiement n'est avancée par la direction.

13. Point sur le refus de conduire une voiture de reportage.

La RRH nous répond que tous les salariés peuvent être amenés à conduire une voiture de service dans le cadre de l'exercice de leur profession. La conduite fait partie de l'activité. Refuser de conduire peut constituer une faute sanctionnable pour la direction, excepté si le salarié n'a pas le permis, ou s'il fait l'objet d'une suspension (tout salarié doit avertir la direction lorsqu'il fait l'objet d'une suspension ou d'une annulation de permis de conduire).

Le caractère obligatoire de la conduite est mentionné dans les contrats de travail les plus récents selon la direction. Elle ajoute que ce sont les dispositions légales des nouveaux contrats qui s'appliquent même pour des contrats signés il y a plus de 30 ans.

Les élus FO ont demandé au DRH et à la RRH de fournir les textes sur lesquels la direction se base pour le faire valoir. Juridiquement, il semble que cela pourrait être le caractère implicite obligatoire de la conduite en lien avec notre activité qui jouerait.

Les élus FO communiqueront aux salariés ces informations au plus vite.

Le débat s'élargit autour d'un fait très récent pour lequel ce point a été mis à l'ordre du jour. Une voiture de service a été prise en infraction pouvant entraîner une perte de 4 points sur le permis du conducteur.

La direction indique que le salarié qui était au volant doit envoyer un mail pour acter l'infraction car le législateur demande à l'entreprise de déterminer le conducteur. C'est une obligation légale depuis le 1^{er} janvier 2017.

Dans ce cas précis s'est d'abord posé le problème de l'identification. La direction a demandé la photo de l'infraction la veille de l'instance (le 10 avril), suite au doute qui planait quant à l'identité du conducteur au moment des faits.

La direction nous dit que la photo ne changera rien, si le conducteur n'est pas identifiable sur l'image c'est la personne qui a pris les clés du véhicule qui sera déclarée responsable.

La direction poursuit en disant qu'il faut être responsable en conduisant, aussi bien dans un cadre professionnel que personnel. Elle restera intransigeante sur la sécurité, et rappelle que le risque routier est le facteur de risque n°1 de notre entreprise.

La direction ne peut rester sans réagir face à de telles situations, et avance l'argument qu'on ne peut pas construire et mettre des choses dans le Document Unique de Prévention des Risques et tout court-circuiter à cause de 4 points.

Chaque salarié doit prendre ses responsabilités, l'entreprise ne peut pas contourner le droit à chaque PV.

La direction rappelle que la sécurité est une responsabilité collective. Elle nous dit qu'il y avait 1 million de points par an qui « partaient dans la nature » avant la loi du 1^{er} janvier 2017, et nous invite à réfléchir aux problèmes de sécurité que cela pouvait engendrer. On ne peut pas tout remettre en cause pour une réaction individuelle.

La direction va donc remettre la charte du conducteur dans le PAPRIPACT, charte qui sera à signer par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Merci de nous avoir lu jusqu'au bout, la rédaction d'un tel compte-rendu demande du temps, et il est important que les salariés en prennent connaissance.

Les élus FO ont à cœur de vérifier toutes les informations reçues lors de l'instance. L'idée n'est pas de présenter un document au plus vite au risque d'y voir des erreurs ou des approximations.

Vos élus FO se tiennent à votre disposition pour toutes questions concernant cette réunion.

La prochaine réunion se tiendra le 14 mai, faites nous remonter les points que vous souhaiteriez voir aborder.

Alexis Dumoulin et Régis Engrand