

Compte-rendu de l'Instance de Proximité Champagne-Ardenne du 15/11/2019



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

Matthieu MERCIER, Rédacteur en Chef, France 3 Reims

Thierry GALLOT, Responsable des moyens généraux, France 3 Reims

1. Présentation Bilan Diversité Champagne-Ardenne 2018 (document fourni par la direction)

Vos élus tiennent ce document à votre disposition si vous souhaitez le consulter.

Le but d'un tel document pour la direction est de pouvoir en tirer des enseignements. Une présentation nous est faite en séance en revenant sur les points principaux :

- **Stagiaires** : la direction se donne pour mission de pouvoir accueillir plus de stagiaires et d'étudiants en situation de handicap.
- **Pyramide des âges** : La population des salariés de Champagne-Ardenne est plutôt jeune (14% des salariés ont moins de 30 ans). La moyenne d'âge est de 44,9 ans, soit 2 points de moins que la moyenne du réseau qui se situe à 47-48 ans. Ce constat se fait également via la RCC en cours, car nous sommes peu impactés par ce plan en ce qui concerne les départs en retraite.
Des rendez-vous sur site avec AUDIENS vont être remis en place en 2020 pour les seniors (+ de 55 ans) afin de pouvoir préparer le départ en retraite dans de bonnes conditions.
- **Equilibre Hommes/Femmes** : la parité est presque respectée avec 53 hommes et 44 femmes dans l'antenne de Champagne-Ardenne. La direction essaye de féminiser les métiers techniques mais cette volonté dépend aussi du turn-over des salariés qui est difficile à maîtriser.
Il n'a pas été possible non plus de féminiser l'encadrement rédactionnel avec le recrutement d'une femme en plus en Champagne-Ardenne.

2. Présentation du Projet de plan de formation 2020 (document fourni par la direction)

Vos élus tiennent ce document à votre disposition si vous souhaitez le consulter.

Il s'agit du projet 2020, document consolidé qui sera présenté au CSE du mois de novembre.

Le PDAC (Plan d'Adaptation et de Développement des Compétences) est bâti sur deux choses :

- Les entretiens annuels
- Les entretiens effectués avec chaque manager sur la tenue du poste du collaborateur (savoir si le manager estime que le collaborateur doit être formé afin de pouvoir continuer à exercer pleinement son activité, en cas d'évolution de pratiques ou de matériels par exemple)

Suite à la remontée de ces informations un arbitrage est effectué en fonction du budget annuel alloué à la formation en Champagne-Ardenne.

En 2020 ce budget est de 17 293€ pour 412 heures de formation qui concerne 38 stagiaires.

Ce budget représente plus de 5% de la masse salariale, ce qui est un chiffre plutôt bon selon la direction car la loi exige au minimum 1%.

Le financement de certaines formations se fera toutefois sur le budget central (en fonction de la nature de la formation), ce qui concernera 13 stagiaires pour 469 heures en 2020.

3. Présentation du PAPRI Pact (document fourni par la direction)

Vos élus tiennent ce document à votre disposition si vous souhaitez le consulter.

La direction reconnaît que ce document arrive un peu tard dans l'année, car celui-ci concerne la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

Les élus approuvent tout ce qui a été ajouté en cours d'année et débattu lors des 4 réunions planifiées par l'APS.

Une remarque est quand même faite suite à l'accident survenu à l'usine LUBRIZOL à Rouen. Il serait judicieux de rajouter les risques liés aux sites CEVESO pour les équipes qui seraient amenées à se rendre sur place (peu de risques concernant la station de Reims, aucun site sensible à proximité).

Une carte des sites CEVESO est prévue au niveau national et au niveau régional nous dit la direction.

4. Point sur le bilan de l'action du cabinet FORSC

La mission du cabinet est maintenant terminée, la direction nous fait un rappel de la chronologie de cette mission :

- Au mois de décembre 2018 des entretiens ont été réalisés avec la RH et la DRH, ainsi que 12 entretiens réalisés avec des collaborateurs tirés au sort.
- 3 ateliers se sont tenus par la suite :
 - le 25 avril avec 14 personnes de la rédaction sur le thème des « craintes et attentes »
 - le 16 mai avec 15 personnes de la rédaction sur le thème des « craintes et attentes »
 - le 11 juin avec 25 personnes (encadrement et collaborateurs) sur le thème « renforcer la cohésion d'équipe et trouver une vision commune »

- Le 20 juin s'est tenue une réunion avec les encadrements technique et rédactionnel.
- Le 18 juillet il y a eu un CODIR avec le rédacteur en chef et le responsable de centre pour mettre en place un plan d'action qui s'est finalisé le 20 septembre.

Ce plan d'action comporte les points suivants :

- Accompagnement de la ligne managériale et sensibilisation aux RPS (risques psycho-sociaux) qui concerne 4 collaborateurs managers.
- Restaurer la confiance, accuser réception des demandes par le biais d'entretiens et des entretiens annuels (100% ont été réalisés cette année).
- Faire des retours (« feedback ») sur le travail hebdomadaire effectué, évoquer les points positifs et négatifs.
- Partager et écouter (comme par exemple la demande du rédacteur en chef d'aller échanger avec les salariés des bureaux excentrés pour les adjoints une fois par trimestre).
- Mieux travailler dans le respect mutuel, il y a eu un déploiement de la communication FTV sur le thème du respect au travail.
- Développer la communication, systématiser les temps d'échange par des réunions de service ou à la demande. Informer sur les activités à venir (exemple avec la réunion des présentateurs qui étaient tous présents, celle des JRI axée sur le feuilleton de 18h50). Tout ceci doit améliorer la cohésion au travail, le rédacteur en chef affiche sa volonté de les faire régulièrement.
- Prévenir les RPS, ces actions ont été inscrites dans le PAPRI Pact

Vos élus FO ne peuvent qu'approuver cette bonne volonté et ce genre d'initiatives mais ils resteront vigilants quant aux résultats et à l'application de ces bonnes résolutions dans la durée.

5. Point sur l'accord compétences complémentaires

Il y a eu récemment plusieurs interviews réalisées par un JRI seul à la demande du rédacteur en chef. Il assume cette demande mais les élus lui rappellent la règle stipulée dans l'accord collectif à la page 182 : **« les parties entendent également réaffirmer le principe selon lequel l'effectif normal d'une équipe de reportage comporte au minimum deux journalistes »**.

Il existe une exception en cas d'actualité exceptionnelle, mais cette pratique reste très encadrée et réservée aux gens titulaires de la compétence complémentaire de niveau 2.

Elle est définie à la page 185 de l'accord collectif : **« cette biquilification constitue le degré supérieur de la compétence complémentaire permettant au journaliste, quelle que soit sa fonction initiale, de tourner seul des sujets ou reportages proposés par lui-même ou à la demande motivée de sa hiérarchie en fonction de l'urgence liée à l'actualité non prévisible et dans les conditions de sécurité requises dont la direction assurera le respect »**. Depuis le mois d'août, au moins 3 interviews ont été ainsi calées plusieurs jours à l'avance pour un JRI seul alors que rien ne pouvait justifier cette pratique.

6. Point sur l'organisation du travail au web

Les élus font remarquer à la direction que les articles du web ne font en général pas mention de l'équipe à l'origine d'un reportage, et que certains collaborateurs s'offusquent de ne pas être cités. Pour la direction, cette mention n'est pas nécessaire car elle n'apporte pas d'info pour l'internaute et donc que celle-ci n'a pas d'importance pour lui. La direction nous dit que l'équipe est cependant bien titrée dans le reportage mis en lien avec l'article, mais que seulement 10% des gens cliquent sur la vidéo.

Les élus font remarquer qu'il est tout à fait possible de créditer l'équipe au début de l'article. La direction n'y est pas opposée, reste à mettre en place cette pratique.

Concernant le web, une évolution des plages horaires de travail est envisagée par la direction au niveau national. Il y a en effet une volonté d'être en capacité de publier des articles avant 9h, dans l'idée de capter plus de consultations à ces heures où les gens sont plus facilement sur leurs smartphones ou tablettes. Pour la direction centrale, il est plus important d'être réactifs sur internet le matin que le soir.

Une présence de journalistes affectés au web de 7h à 21h30 serait donc plus judicieuse, et la direction souhaiterait voir cette évolution pour la fin de saison 2020 (juin 2020 donc).

Rien n'est encore acté ou défini, cette planification a juste été évoquée par le rédacteur en chef lors de la réunion de rentrée, et celui-ci attend d'avoir des retours des régions où cette pratique est mise en place.

Les élus resteront vigilants car cette organisation pourrait compliquer la vie des salariés, même si la direction ne semble pas opposée à des arrangements comme le télétravail ou à des articles préparés la veille et qui seraient publiés le lendemain s'il ne s'agit pas d'actu chaude.

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

La prochaine réunion se tiendra le vendredi 6 décembre, faites nous remonter les points que vous souhaiteriez voir aborder.

Alexis Dumoulin et Régis Engrand