

*En audioconférence avec Samuel Bignon DRH, Xavier Riboulet DR et Jérôme Bourdy des IMG pour la direction et de tous vos représentants de proximité Aquitaine*

**En préambule**, le DR et le DRH commencent par s'enquérir de notre santé. Nous allons tous bien physiquement et moralement.

Notre antenne n'a presque pas connu de cas de contamination. On peut se réjouir d'être dans une région peu touchée mais cela ne doit pas nous empêcher de prendre les mesures.

D'ailleurs, la prochaine IRP du 9 juin sera encore en audioconférence. Jusqu'au 15 juin, le télétravail est la norme dans l'entreprise. En juillet, en respectant les précautions d'usage, on pourra envisager des réunions sur site.

Pour le DR, il s'agit de ré-imaginer tout notre fonctionnement quotidien et cela va durer, peut-être 2 ans.

### **Point Document Unique d'évaluation des risques (DUER)**

Samuel Bignon rappelle qu'il y aura bien des ateliers d'une forme ou une autre pour la mise à jour du Document Unique. Pour rappel, ce document consigne tous les risques inhérents aux diverses professions dans notre entreprise, ainsi que toutes les mesures prises pour éviter ces risques. C'est un document important, pour la sécurité au travail, ainsi que pour l'inspection du travail.

De nouvelles cases Covid 19 ont été ajoutées, et la dimension prévention des risques psycho-sociaux a été particulièrement discutée: mesures sanitaires et leur communication, les garanties de rémunération, le maintien du lien social par l'encadrement et la RH (réunions audio, échanges téléphoniques individuels, groupes WhatsApp), l'offre de formations à distance, la communication des numéros utiles, la communication sur l'activité de l'antenne.

Il semble pertinent aux RP de mettre en place des distributeurs de gel à proximité immédiate des machines à café qui devraient être remises en service assez rapidement.

50 000 euros ont été dépensés sur la Nouvelle Aquitaine pour tous les équipements de sécurité depuis le début de la crise.

Un changement: les kits de reportage, qui étaient pour l'équipe, seront désormais individuels et surveillés. En effet, ils doivent être ramenés après la vacation, avec les masques et le gel restants. Il y a 2 masques par jour et par personne. Certains collaborateurs qui ne faisaient pas 4 jours prenaient néanmoins les 8 masques, ce qui n'est pas correct pour les collègues. Nous ne sommes pas à flux tendu pour les masques et le gel, mais on ne sait pas de quoi l'avenir sera fait.

Des masques en tissu vont arriver, il y en aura 6 par collaborateur, ils serviront pour les trajets domicile/travail par exemple. Il faudra privilégier les masques chirurgicaux au sein de la station, plutôt que les masques en tissu (les masques chirurgicaux semblent plus efficaces).

Le travail a été organisé sur 4 jours pour les équipes de reportage mais aussi pour les journalistes en télétravail.

5 bornes distrigel (distributeur de gel à pédale) vont être achetées.

Contacts avec tous les salariés par les chefs de service: 6 PTA n'ont pas été encore contactés individuellement, l'ensemble des journalistes ont été contactés.

Nous soumettons l'idée d'un petit-déjeuner de reprise notamment pour les salariés qui n'auront pas mis les pieds sur site pendant toute la crise: leur expliquer les mesures de sécurité, le port du masque obligatoire etc. La direction n'est pas contre, mais il faudrait que cela se fasse par service, afin de garder les distances. En tout cas, le ré-accueil sera très important.

## Point Coronavirus

- **Quelle sera l'activité au 11 mai ? Et dans quelles conditions ?**

Le télétravail est maintenu jusqu'au 15 juin. En effet, le Plan de continuité d'activité n'évoluera qu'à partir du 15 juin si tout va bien. Nous passerons peut-être à cette date au Plan de Reprise de l'Activité.

D'ici là, les conditions de travail n'évolueront pas. Pour autant, nous rappelons que les conditions de télétravail ne sont pas forcément adaptées pour une si longue période. Seulement 4 journalistes ont redéployé leur PC chez eux. Les autres ont des difficultés pour accéder à imedia et Mona Lisa. Le DR va voir s'il est possible de déployer des clés 4G pour ceux qui n'ont pas un bon réseau internet.

- **Comment se fera la réouverture des locales annoncée par Delphine Ernotte pour le 15 juin ?**

Le PCA sera revu le 8 juin en prévision de l'ouverture des locales le 15 juin. La présidente a annoncé il y a 2 semaines son désir de voir les locales rouvrir. Cependant, avec l'annulation des festivals et de l'activité générale dans notre pays, l'actu estivale sera limitée selon le DR.

666 jours de CDD seraient à prévoir pour rouvrir les 5 locales de Nouvelle Aquitaine tout l'été, ce n'est pas envisageable pour la direction.

Il a donc été décidé entre les rédacteurs en chef des locales de créer un « Journal des locales solidaires » de Nouvelle-Aquitaine, 6 minutes 20 à 5 locales, diffusé 2 fois par jour et géré par une locale puis une autre: Il s'agit de mettre en avant les initiatives et la solidarité, on ne privilégie pas l'info fraîche. Ce JT a été validé par le réseau et les red chefs.

Il y aura 2 équipes/jours dans chaque locale pendant tout l'été, une équipe pour ce journal, et une autre pour l'actu pour le JTR.

Au niveau de la Nouvelle Aquitaine, il y a 1800 jours de retard de prise de congé à date, l'entreprise est en déficit, ceci est lié aux élections et aux ponts de mai non posés. Considérant que plusieurs dizaines de salariés n'ont pas posé leurs congés de cet été, plus d'un mois après la date limite fixée, la direction envisage d'imposer des congés. Et la direction ne veut pas fermer les locales à Noël pour combler le manque de moyens à la fin de l'année à cause de l'incivisme de certains.

Attention, il n'y aura pas de report des jours de congés de cette année sur 2021, et il y aura vraisemblablement une limitation de la quantité de jours à poser sur le CET. Un seul mot d'ordre: cet été, prenez au moins 4 semaines de congés! D'autant qu'avec les élections municipales reportées à septembre, il y aura peu de congés en septembre.

Un état des lieux nominatif a été fait, chaque manager doit sensibiliser chaque salarié à la nécessité de poser des congés.

- **Y-aura-il des tests préalables à la reprise du travail?**

Non, pas de test possible c'est prohibé à l'échelle de l'entreprise.

- **Comment maintenir le respect des règles sanitaires sur le long terme?**

Rappels incessants chaque jour en audio, exemplarité des cadres et de tout à chacun.

Si un collaborateur est trouvé dans les couloirs de l'entreprise sans masque, il sera prié de rentrer chez lui. Si un salarié refuse de mettre le masque pour pénétrer sur site, il sera renvoyé chez lui. LE MASQUE EST OBLIGATOIRE. A terme, la direction se posera la question des sanctions.

- **La direction a envoyé un questionnaire sur le sujet mais il ne semble pas accessible à la majorité des salariés qui n'ont pas accès au PC virtuel**

Un deuxième mail avait été envoyé pour que chacun puisse y répondre. La consultation est close, 35% des collaborateurs y ont répondu, les analyses sont en cours. Ce score est très important. Les résultats seront présentés en CSE.

- **L'équité des rotations de reportage, de télétravail, de travail le dimanche (pour les PTA) a-t-elle été respectée ? Peut-on avoir des données chiffrées ?**

La direction a porté attention à l'équité entre tous. Dans cette situation exceptionnelle, et au vu des statuts différents et des situations familiales différentes, c'est évidemment très compliqué.

Des collaborateurs étaient demandeurs d'aller plus sur le terrain, ce qui n'était pas toujours possible. Une attention a été portée sur la rotation des équipes sur le terrain, et sur le nombre de week-ends effectués. Néanmoins, certains salariés se sont retrouvés en disponibilité pendant plus d'une semaine.

- **Nouvelles émissions et nouvelles pratiques professionnelles : quelles sont les retours d'expérience ?**

Pour France 3, les nouvelles pratiques ont été le télétravail et les ITW par skype, avec des résultats inégaux. La diffusion d' *Ô boulot* sur France 3 a été abandonnée.

NoA : *Disputandum* une fois par semaine avec le Vmix sur 26 minutes avec un présentateur chez lui et 2 à 3 invités.

*Enquête de région* en mode confiné, un nouveau pour le mois de juin.

Il n'y a plus de *Dimanche en Politique*, la direction réfléchit à un rdv de questions posées à un homme politique grâce à l'outil Streamyard (logiciel remplaçant skype) tests le 12 mai et le 14 mai. C'est l'éditeur web qui réalise, on avisera en fonction du test. Cela donne à penser qu'on confond l'outil et la fonction. Il faudra au préalable que le vidéo ou le réalisateur accepte de travailler avec Steamyard.

Diffusion sur Facebook et peut-être sur le site internet.

- **Comment est utilisé le Vmix en ce moment ? Sur quelles émissions? Avec quels résultats? Le Vmix va-t-il entrer dans les outils communs de fabrication pour France 3?**

Il n'y a qu'un collaborateur orateur qui sait le piloter. Il est utilisé uniquement sur *Disputandum*. Tout est occulté par Paris (l'audio avec les salariés, l'e-formation et le Vmix). Les résultats sont satisfaisants. La direction voudrait l'utiliser sur France 3. C'est le cas à Marseille pour faire des ITV

Skype dans les JT. Aujourd'hui, on ne se sert du Vmix que pour NoA. Un autre technicien vidéo serait prêt à s'en servir, 2 autres ne veulent pas.

- **UCC mixage pour les monteurs en télétravail?**

Des primes seront payées à tous les monteurs qui ont effectué des mixages, compétence complémentaire validée ou pas.

## Point RH

- **résultat du dernier COCA**

Sarah Paulin est nommée sur un 2e poste d'Editeur Web et nous en sommes très contents, pour avoir appuyé dans ce sens. Son poste de monteur a été transformé.

Il y a 3 postes vacants en montage à Bordeaux, dont un à la consultation, retardée en raison de la crise.

- **Le système de garantie de rémunération pour les non-permanents:**

En date du 29 avril, Delphine Ernotte a publié une communication intitulée "Message de la présidente" dont voici un extrait :

*« Nous répondrons aussi présents au côté des collaborateurs non-permanents et des intermittents du spectacle. C'est pourquoi, j'ai tenu à ce que nous maintenions la rémunération de l'ensemble des collaborateurs permanents comme non-permanents planifiés sur cette période de confinement, bien que leur collaboration n'ait pas pu se tenir. »*

Où en est-on de cette garantie de rémunération?

Car si cette rémunération est maintenue dans les montants, elle n'est manifestement pas maintenue dans les délais, le dispositif étant encore en discussion.

Mail reçu pendant la réunion : le dispositif est en place (phase 2)

Suite de l'extrait : *« De même, nous lancerons un dispositif de soutien pour les collaborateurs non-permanents réguliers du groupe avec Audiens leur permettant de bénéficier d'une rémunération sur la période où les tournages sont arrêtés. »*

S'agit-il d'un autre dispositif? Quelle période couvre-t-il? Quels types de personnels précaires couvrira-t-il?

La qualité de « régulier » a été déterminée en 2018 et le décompte fermé. Depuis cette date, de nombreux salariés réuniraient les conditions requises à la régularisation. France tv compte-t-il les exclure du dispositif de rémunération? N'est-il pas temps, à minima, de rouvrir le compte des «réguliers»?

Récapitulatif des 3 phases de prise en charge des cdd :

**Phase 1 :** Les dates prévues du 1er au 5 avril inclus sont payées normalement, effectuées ou pas.

**Phase 2 :** Les dates prévues à partir du 6 avril et jusqu'au 10 mai seront considérées au travers d'Audiens, selon un dispositif de garantie de rémunération: FTV complètera l'indemnisation de Pôle emploi sur ces dates. Audiens en tant que tiers de confiance, il faudra donc faire sa déclaration à Audiens avant le 18 mai. Un mail a été envoyé aux intéressés.

Il n'y a pas à déclarer ni ces dates, ni cette indemnisation au Pôle Emploi, dicit S. Chevallier, directeur du dialogue social.

**Phase 3 :** Pour la période du 11 mai à fin août, le dispositif va indemniser les CDD selon des critères qui sont encore en négociation au 13 mai. Il s'oriente d'ors et déjà vers l'indemnisation uniquement de ceux qui travaillent le plus : 44 jours pour les CDDU et 60 pour les CDD de droit commun dans les 6 derniers mois avant fin février. Ceci exclut de fait la majorité des non-réguliers qui ont été en carence en fin d'année dernière. Ils avaient dépassé leur quota de jours autorisés fin octobre. La période de prise en compte des jours pour accéder à ce fonds d'indemnisation commence au 1er novembre, ils ne seront donc pas inclus dans les bénéficiaires de ce fonds.

Des pistes de réflexion pour contribuer à ce fonds sont les suivantes :

- Limiter la quantité de jour à poser sur le CET cette année.

Exemple : si le nombre de jour était limité à 10, cela engendrerait 2,1 millions d'euros brut hors charges d'économie.

- Travailler une journée supplémentaire
- Donner une journée de congés

Il s'agirait de contributions à ce fonds de soutien qui rendent son existence possible. L'Entreprise ne pouvant abonder seule cette indemnisation dans le contexte actuel.

Suite de la négociation de cette phase 3 le 13 mai après-midi.

L'amertume d'un CDD :

*« Au-delà de l'espoir de n'être pas complètement laissé pour compte, en ce qui me concerne je n'oublierai pas cette attitude de France TV. Le confinement a duré 2 mois (!!). 2 mois qui ont à peine suffi à la direction de l'Entreprise pour s'intéresser à notre situation. Et maintenant que des négociations démarrent enfin, cela se fait sur des bases qui cherchent à exclure plus qu'à intégrer... Ça remet en perspective les semaines loin de chez soi, les centaines d'euros avancés, les conditions de boulot pas toujours simples, l'adaptabilité dont on fait preuve, et j'en passe. Est-ce que ça vaut vraiment le coût de se donner à ce point pour une société qui ne peut pas se passer de notre travail mais nous traite comme ça aujourd'hui ? En ce qui me concerne, la question se posera... Nos confrères de Radio France ont au moins eu la chance qu'on reconnaisse instantanément et spontanément leur importance. »*

Gageons que les résultats de la négociation du fonds d'indemnisation rendra le sourire et la confiance dans notre entreprise à cette population de salariés durement touchée par cette crise.

Prochaine Instance de proximité le 9 juin en audio-conférence. N'hésitez pas à nous joindre pour tout problème ou questionnement. Prenez soin de vous.

**Vos élus FO**  
**Elise Daycard et Hervé Morin**