



**En présence de vos élus de proximité : Boris CHAGUE, Hervé MORIN, Hélène CHAUWIN, Sabrina CORRIERI, Karim JBALI.**

**Représentants de la Direction : Delphine Vialanet (directrice régionale), Audrey Guidez (DRH).**

---

Au préalable, la Directrice a une pensée pour Sandrine Leclere. Notre entreprise est en deuil. La Directrice nous informe du grand nombre de messages de condoléance reçus de la part de nombreux officiels de la grande région.

## MATIN IP CONSTITUTIVE

### Point 1 : Général

La Direction nous informe des textes encadrant cette instance de proximité.

En plus de ces textes, nous décidons de la manière dont fonctionnera l'instance d'aquitaine.

Quelques règles de communication apaisée : courtoisie, écoute, tolérance, confidentialité stricte sur les cas personnels.

Les instances ne doivent pas être enregistrées, elles dureront 4 heures au maximum, au-delà de cette durée les questions seront repoussées au début de l'instance du mois suivant, en début de séance.

Des représentants de proximité suppléants sont désormais nommés, ils remplacent les titulaires en cas d'absence. (Ils peuvent remplacer n'importe quel titulaire indépendamment de sa couleur syndicale) Le suppléant nommé par Force Ouvrière est Alexis Dumoulin, JRI à Mont de Marsan.

### Point 2: Missions et Fonctionnement

#### A) Missions

Les missions de l'instance de proximité concernent l'Aquitaine. Les questions d'ordre national doivent s'adresser au CSE Réseau. (Note de FO : Vous pouvez à cet effet, vous adresser à votre représentant de proximité d'aquitaine Force Ouvrière, élu également au CSE Réseau.)

Nous convenons avec la direction que tous les nouveaux accords seront présentés en IRP, afin de pouvoir les appliquer immédiatement au niveau local.

Notre DRH nous informe de l'organisation d'ateliers de veille, ouverts à tous, afin de décrypter les accords (handicap, diversité etc.) dans l'optique du partage de connaissance.

Les Représentants de proximité ont la délégation des missions santé au travail, sécurité et conditions de travail. A cet égard, ils sont vos interlocuteurs privilégiés sur tous ces sujets. Les RP instruisent le droit d'alerte local, réalisent des enquêtes, accompagnent l'inspection du travail etc.

### B) Fonctionnement

Les Instances de proximités se réunissent une fois par mois, elles sont précédées le matin même d'une réunion préparatoire.

En cas d'absence, le RP titulaire désignera un suppléant dans la liste des suppléants RP d'Aquitaine.

Les RP disposent de 28 crédits d'heures par mois, et peuvent en faire bénéficier les suppléants. Nous nous mettons d'accord pour prévenir nos managers/plannings respectifs 8 jours avant les événements (pose de crédit d'heure, réunion etc.), sauf circonstances exceptionnelles.

Les RP informent la direction des points qu'ils désirent aborder, au plus tard 5 jours ouvrés avant l'instance. La direction doit y répondre avec un ordre du jour au moins 2 jours ouvrés avant la réunion. S'il y a des documents à étudier, ils doivent être envoyés 5 jours ouvrés avant l'instance.

La direction dispose d'un mois pour rédiger et envoyer à tous les salariés le relevé de conclusions.

#### **Point 3: Désignation du secrétaire**

Hélène Chauwin est désignée secrétaire et Sabrina Corrieri, secrétaire adjointe à l'unanimité.

#### **Point 4: Calendrier des IP**

- IRP 7 juin
- IP spécifique à NoA 23 juin
- IRP 5 juillet
- IRP 2 août
- IRP 6 sept.
- IRP 10 nov.
- IRP 6 déc.
- IP spécifique à NoA 15 déc.

## **APM IP ORDINAIRE**

#### **Point 1: Bilans Médecine du travail 2021**

Les médecins du travail nous ont fait parvenir quelques bilans de l'année 2021, manquent ceux d'Agen et de Périgueux. Le RP remarquent de nouveau que la présentation n'est pas standardisée et que, sans la présence des médecins, l'information est difficilement lisible.

## Point 2: JT 24 et 25 avril 2022

*En présence de Bruno Larramendy*

1) Un sujet prévu pour le dimanche 24 midi d'une durée de plus de 2 minutes n'a pas pu être monté dans les temps. L'information n'a été remontée à la rédaction que vingt minutes avant l'antenne.

Réponse du rédacteur en chef en substance: Le dimanche 24 il n'y avait pas de chef d'édition pour faire l'arbitrage. La première erreur vient du fait que l'envoi à partir du bureau excentré a été trop tardif, la seconde est que le monteur n'ait pas prévenu tout de suite la rédaction en chef.

Le chef de centre précise que lui a été prévenu dans les temps par le monteur. Mais 1h et 4 minutes d'image en haute définition nécessitent à peu près une heure pour arriver en entier.

Les préconisations du rédacteur en chef : "Concernant les moyen du WE, un chef d'édition est systématiquement prévu sauf pendant les vacances scolaires. »

Un *débrief* technique organisé systématiquement après chaque JT.

2) Le 25 avril, deux sujets n'ont pas pu être transférés du mixage vers la diffusion pour le JT du midi. L'information n'a été partagée que quelques minutes avant l'antenne.

Chef de centre : " le 1er sujet a été mixé normalement, le sujet n'est pas arrivé à la diff. Le cadre technique est intervenu, et a fait intervenir le service de maintenance immédiat du Siège. La situation est revenue à la normale à 12h, mais sans les sujets, qui ont dû être mixés en direct et qui ont fait l'objet de cabine. Personne n'a prévenu l'édition de cette situation."

Les RP sensibilisent la direction sur l'absence de procédure d'alerte. D'autant plus que Force Ouvrière avait insisté lors de la dernière Instance de proximité pour qu'une procédure claire soit apportée sur un cas comparable. On a expliqué au RP FO qu'il ne fallait pas imaginer des problèmes là où il n'y en avait pas. Maintenant que nous sommes allés dans le mur il est plus que temps.

## Point 3: Point sur le TT

→ **Etat des lieux : nombre de salariés par service ayant signé un avenant ?**

Réponse de la direction : 49 salariés sur l'Aquitaine:

dont 15 en exploitation (3 encadrement, 6 assistantat gestion admin, 1 Informatique, 5 monteurs) + 3 personnels qui font ponctuellement du TT sans avenant.),

11 dans le service de rédaction, 2 en communication, 18 dans le service antenne/contenu, 3 en administration production.

Les réunions de bilan vont être proposées sous la forme l'atelier avant l'été, service par service.

→ Quels sont les moyens alloués par salarié ?

Le chef de centre: Un ordinateur portable 13,3 pouces, avec une souris

Les RP: c'est une cause d'inconfort au travail (à cause de la taille de l'écran notamment).

**Les RP demandent que des écrans fixes soient fournis aux salariés.**

Le chef de centre: cela ne fait pas partie de l'accord, et on le regrette.

→ Quels sont les gestes et postures préconisés par la direction pour éviter les RPS ? RP: l'enjeu c'est de prévenir les troubles musculo-squelettiques

DRH : la procédure gestes et posture est disponible dans mon kiosque: le passeport télétravail, (guide du télétravail)

→ Quelle est la dotation pour acheter ce matériel par salarié ?

DRH: il n'y en a pas spécifiquement. la prime TT c'est:

- 10euros/mois pour 1j/semaine en TT
- 20 euros/mois pour 2j/sem en TT

→ Quid du partage des plannings ?

On peut envisager, si le code du travail le permet, de partager les plannings à tous.

**Point 3b : Quelle formation *Newsboard* pour les CDD journalistes/scriptes/assistantes d'antenne ?**

DRH: il y en a 8 qui ont été formés à l'outil.

Les RP: c'est très loin d'être le nombre des cdd qui travaillent en Aquitaine. C'est pourtant la responsabilité de l'employeur de mettre les salariés en capacité de travailler. Aujourd'hui on a des salariés cdd qui n'ont pas l'ouverture des droits à l'outil.

DRH: Nous n'avons pas les moyens de les former, il faut traiter cette situation au niveau national.

**Point 4: Quid de l'aération des locaux**

*En présence de Jérôme Bourdy*

1) A Bordeaux, une fenêtre s'est ouverte brusquement manquant blesser une salariée.

IMG: une fenêtre ne peut pas s'ouvrir toute seule lorsqu'elle est fermée correctement. On peut convenir que certaines fenêtres soient difficiles à fermer (du côté web en particulier) On a demandé à ce que l'entreprise vienne faire une vérification de ces fenêtres. On a demandé à ce que des compas soient installés pour limiter la course.

2) A Périgueux : aucune fenêtre ne peut s'ouvrir. Le capteur de Co2 (qui aurait pu/dû être positionné à la locale prioritairement) viré au rouge au bout d'une demi-heure en salle de montage.

IMG: A Périgueux il n'y a que 2 portes qui s'ouvrent, et c'est le seul moyen de faire un courant d'air.

Nous avons eu le conseil départemental aujourd'hui au téléphone pour améliorer la situation. Par exemple une nouvelle centrale de ventilation, ceci impliquerait de gros travaux, et l'accord préalable des bâtiments de France.

#### **Point 5: Point sur le déménagement de Pau et Bordeaux**

##### **1) PAU :**

La réception des travaux bâtiment se fait le 12 mai. A partir de lundi 9 mai: le câblage commence

Le 2 juin : visite des RP à PAU (Hélène et Sabrina) au 5 place Georges Clémenceau.

Le 4 juin a lieu la bascule des éléments techniques.

Déménagement le 7 juin.

##### **2) BORDEAUX :**

Nous sommes au point mort en ce qui concerne le projet de déménagement de Bordeaux. Toutes les pistes de relocalisation sont annulées pour le moment.

#### **Point 6: Point sur la planification**

→ **Le planificateur d'activités, qui est à nouveau en arrêt maladie, doit partir à la retraite dans les prochains mois. Son départ a-t-il été anticipé, un remplaçant identifié ?**

Chef de centre : "Il ne partira pas avant mai 2023 au plus tôt."

D'ici là on va voir comment on peut envisager la transition, on ira peut-être chercher à l'extérieur,

DRH : le préalable c'est que le salarié nous prévienne le plus tôt possible de ses plans, et ainsi, on pourra anticiper.

RP: Il est la pierre angulaire du service il a dû revenir 2 fois sur ses congés pour palier à des absences. Cela fait longtemps qu'on aurait dû prendre la mesure de sa charge de travail. Il est de nouveau en arrêt de travail.

→ Quelles ressources humaines sont prévues à la planification (en plus du planificateur) ?  
→ Comment les assistantes de la TVR sont remplacées sur leur congés ou détachements ou arrêts ?

Chef de centre: On a identifié une personne qui est venue quelques mois. On recherche une alternance. Nous avons recruté une personne en intérim.

RP: pourquoi en intérim? Cela les discrimine en cas de recrutement.

DRH: c'est la politique de l'entreprise, en ce qui concerne son ancienneté il suffit de demander à la société d'intérim.

Les RP sont perplexes, ils n'ont jamais vu cette case apparaître.

→ Qui gère la planification de NoA et comment ?

Chef ce centre: Le planificateur en a la charge pour partie.

#### **Point 7: Bilan du traitement acoustique de la rédaction de Bordeaux**

IMG: il y avait un souci sur le traitement acoustique de l'open space de la rédaction, côté web. Un acousticien est passé faire des mesures. Résultats chiffrés pour l'IP du mois prochain.

#### **Point 8 : Point sur le parc des caméras par site (point reporté à l'IRP de juin)**

- Bayonne: 1x400 3x280 1x200 1xUTS (5 caméras)
- Bordeaux: 5x400; 1x300 2x280 4x200, 1xUTS (12 caméras)
- Périgueux: 1x400 2x300 (3 caméras) pour 4 JRI

On estime donc qu'il manque une caméra à Périgueux.

#### **Point 9 : Point sur l'absentéisme**

Les RP sont choqués que l'étude qui a eu lieu en Nouvelle Aquitaine soit citée en exemple sur le réseau.

Le lancement de l'étude a été assez flou, sur une seule population, et seulement 7 personnes ont été interrogées. (Sur 80 !)

De l'avis des RP, on ne peut pas considérer cette étude *Ayming* comme un exemple de réussite.

Notre demande initiale était d'avoir des outils pour comprendre le phénomène de l'absentéisme.

DRH: dès l'ip de juin nous aurons ce fameux baromètre créé grâce au travail du service RH.

#### **Point 10 : Point sur les heures supplémentaires des CDD**

FO veut faire un bilan sur l'état d'avancement du dossier. La responsable du service paye étant en vacances, le point est reporté à l'IRP de Juin

#### **Point 11 : Point sur l'annulation des CDD en cas de COVID**

Quelles sont les modalités lorsqu'un salarié CDD s'avère COVID+, lorsque le contrat existe ? Celles usitées au sein de certaines antennes semblent être d'annuler unilatéralement le contrat de travail à durée déterminée, Or il est bien précisé par le Code du Travail qu'il n'est plus possible pour l'auteur d'un engagement unilatéral de contrat de travail ou d'une offre de contrat de travail acceptée de se rétracter.

Preuves de l'existence d'un contrat de travail sont mail, sms, tableau de service, liste non exhaustive. En tout état de cause, l'annulation d'un contrat par exemple lors d'un évènement de force majeure, ou encore lorsque l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place les conditions de sa réalisation (télétravail...), n'exclut pas le versement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié dont le CDDU a été rompu avant son terme.

L'article L.1243-4 alinéa 2 dispose en effet : « Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ».

DRH: cette situation doit trouver réponse en CSE, une décision nationale doit avoir lieu pour que nous puissions l'appliquer en région.

**Force Ouvrière rappelle que respecter le code du travail est une obligation légale, qu'il n'est pas nécessaire une quelconque autorisation du siège pour le respecter. Force Ouvrière s'étonne d'ailleurs d'être le seul syndicat de l'instance à qualifier cette situation inadmissible.**

Fin de l'instance à 17h15

Vos RP Force Ouvrière Hervé Morin et Alexis Dumoulin vous remercient de votre vote qui les place en responsabilité au niveau local, mais aussi national. N'hésitez pas à nous solliciter en nous faisant part de vos questions et de vos situations.

Force Ouvrière tient à remercier Elise Daycard de son engagement sans faille auprès des salariés, tout au long de ces années.

Prochaine IP le 07 juin.

Prenez soin de vous