



PRÉAVIS DE GRÈVE FO

MOYENS INTERNES DE FABRICATION ET LE PROJET DE TRANSFERTS VERS FTVSTUDIO

Une délégation FO a été reçue à deux reprises : le vendredi 1er et le lundi 4 octobre, suite à la remise du préavis de grève reconductible concernant la Fabrique et le projet de transfert de personnels de France TV vers France TV Studio. Les échanges ont été de qualité. Pour le moment, nous attendons la proposition écrite de protocole de levée de préavis, qui n'a pas encore été établie, et qui méritera peut-être une 3ème réunion. Pour le moment, le préavis est donc maintenu.

VENDARGUES

Le premier sujet débattu a été la situation à Vendargues. Depuis novembre 2019, une négociation intersyndicale est en cours concernant les conditions de travail des personnels œuvrant sur le feuilleton « un si grand soleil », et le moins que l'on puisse dire que ces travaux n'avancent pas. Les salariés attendent une issue rapide et l'obtention des revendications qui restent en suspens. FO a revendiqué la reprise immédiate de ces négociations avec les autres OS. La direction a proposé la date de jeudi 7, qui ne convenait pas à l'une d'entre elles. Une autre date a donc été proposée : le lundi 11 octobre.

PROJET TEPI

FO a rappelé sa position : seul le juge est en capacité de dire si le transfert contraint est légal ou pas. Et dans l'hypothèse où il serait reconnu légal, nous avons revendiqué le maintien des droits des salariés concernés.

La direction n'a pas accepté d'aller jusque-là, mais a confirmé le maintien des droits énumérés lors des différentes instances par le directeur général des antennes et des programmes.

LES 22 JOURS DE TOURNAGE EN FICTION

FO a dénoncé le fait que, de plus en plus, les plans de tournage sont établis sur des durées inférieures aux 22 jours définis dans l'accord collectif d'entreprise. Cela entraîne des surcharges de travail, la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires. La direction a évoqué le fait qu'il s'agit là d'une évolution des productions, et que c'est en fait un mouvement d'ensemble. Elle a cependant pris en compte cette situation et s'est engagée à faire preuve d'une attention particulière sur ces plans de charge.

LA GARANTIE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS EN CDI À VENDARGUES

La direction a réitéré ses arguments selon lesquels bon nombre de personnels préfèrent rester intermittents, en raison notamment de la possibilité qu'ils ont de varier leurs activités et employeurs. Pour autant l'existence de ces postes à Vendargues n'est pas menacé, même si certains postes sont occupés par des intermittents.

La direction a ajouté que, concernant l'attractivité des postes, Vendargues est en pleine évolution, avec l'arrivée prochaine de nouvelles activités. Elle a proposé aussi que soit mis en place un questionnaire, afin de

connaître les souhaits de collaboration sur d'autres produits que le feuillet, et quels seraient les possibilités de proposer des activités.

LA GESTION DES REPOS SUR PLACE

Pour rappel, certains salariés, en vidéo mobile ou en fiction, ne disposent pas du temps de travail effectif leur permettant de rentrer chez eux. Ils sont obligés de passer leurs deux jours de repos sur le lieu de tournage. Certains salariés utilisent les indemnités perçues pour financer leur aller-retour vers chez eux.

La direction a rappelé une proposition déjà émise, consistant à prendre en charge les frais réels de ces allers-retours (sans qu'ils soient considérés comme du temps de travail effectif). Il a été rappelé que 3 repos sur place donnent droit à une récupération générée : la direction peut-elle donc aller plus loin ? « C'est un sujet qui mérite d'être regardé ».

L'UTILISATION DES VÉHICULES PERSONNELS POUR NÉCESSITÉ DE SERVICE

La question porte sur les trajets pour lesquels les salariés doivent se rendre directement sur un lieu de tournage, quand ce n'est pas le lieu de travail habituel.

Pour la direction, référence a été faite aux dispositions de l'accord collectif, prévoyant que, en zone 1, la « convocation du salarié peut être faite sur le lieu de travail habituel, ou bien sur un lieu occasionnel, tel un lieu de tournage ». Dans ce cas, en cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le barème pris en compte est celui de la convenance personnelle. Les représentants FO ont soulevé le fait que la direction ne pouvait pas obliger les salariés à utiliser leurs véhicules personnels et qu'il n'existe parfois aucune solution proposée par l'entreprise. La direction a proposé que le sujet soit évoqué lors de la prochaine négociation

intersyndicale sur Vendargues et que l'on voit après comment l'adapter plus largement.

PRIMES DE SORTIE (CDDU) ET PRIMES DE DISPONIBILITÉ (CDI)

FO a rappelé que la proposition émise par la direction n'était partagée par aucun syndicat. Un tract intersyndical l'avait d'ailleurs exposé assez clairement. Si ce point est modifié pour Vendargues, il faut qu'il le soit sur l'ensemble du périmètre de la Fabrique. La direction a reconnu que ce préavis était un moyen de recadrer les choses.

LES PLANNINGS TROP SOUVENT MODIFIÉS AU DERNIER MOMENT

La direction le reconnaît et elle ajoute y être sensible. Il est nécessaire de respecter les délais de prévenance au niveau de la « commande client ». Pour FO, les salariés ne voient pas vraiment les efforts en question. Les difficultés des salariés doivent être prises en considération et ils doivent être mieux informés de ce qui est entrepris pour tenter de remédier à ces problèmes de modifications de planning en dernière minute.

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FRAIS DE MISSION ET DE DÉPLACEMENTS POUR LES PERSONNELS CDDU DE VENDARGUES

Nous avons constaté que tous les salariés CDDU ne bénéficient pas des mêmes dispositions en matière de frais de mission. La direction nous a expliqué pourquoi. Certains salariés ont déclaré qu'ils disposaient de plusieurs adresses dont une à proximité de Vendargues. Dans ces conditions, ils sont considérés comme des « locaux », et ne bénéficient alors pas des frais de mission. La direction a réaffirmé qu'elle ne pratique aucune incitation,

contrairement à d'autres entreprises, qui pratiquent un certain dumping. Les salariés s'organisent comme ils le souhaitent. Les seules conséquences sont que ceux qui n'ont pas d'adresse à proximité peuvent effectivement toucher les frais de mission, mais ce sont ceux qui habitent à proximité qui, à compétences égales, sont choisis en priorité.

LE RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES PLATEAUX ET LES RÉGIES DU SIÈGE

FO a dénoncé un recours trop massif aux heures supplémentaires. Certes, ce temps en plus est rémunéré comme il se doit, mais tous les salariés ne sont pas forcément désireux d'effectuer ces heures. L'une des explications fournies par la direction est le manque de ressources et la problématique de la gestion des changements de planning évoqués ci-dessus. Un travail a été engagé pour agrandir nos viviers afin de disposer de davantage de souplesse.

FO a rappelé ce qu'il s'est passé avec les éclairagistes du Siège fin août dernier : ces derniers se sont vu rejeter leurs congés au motif que la direction manquait de visibilité. Au final, des solutions ont été trouvées, mais les moments qui ont suivi ces demandes (respectant pourtant les directives sur l'anticipation des congés) n'ont pas été faciles à vivre pour les personnels concernés. La direction a précisé avoir bien entendu le message et fera en sorte d'être plus vigilante à l'avenir.

LA GARANTIE DU MAINTIEN DES MOYENS INTERNES DE FABRICATION AU SEIN DE FRANCE TV SA

A date, la direction nous a dit pouvoir l'écrire. Mais elle a ajouté ne pas pouvoir se prononcer pour le futur.

DE BONNES PRATIQUES ENTRE FRANCE TV ET FRANCE TV STUDIO

FO s'est étonné que les deux entités ne soient pas en aussi bonnes collaborations qu'espéré. Pourtant, les choses sont claires : à Vendargues, France TV Studio s'occupe de l'artistique tandis que la Fabrique s'occupe de la partie technique. La direction a pris note du besoin d'amélioration.

HARMONISATION DES SALAIRES ET FONCTIONS NOTAMMENT ENTRE SIÈGE ET VIDÉO MOBILE

Pour la direction, tous les techniciens vidéo n'ont pas vocation à devenir chefs d'équipement.

FO évoquait également des écarts de salaires concernant les électro et les machinistes. La direction va veiller à l'évocation de l'intégralité des emplois (même si les personnes peuvent avoir l'impression que leurs collègues gagnent davantage ailleurs).

RECONNAISSANCE DU TEMPS PASSÉ À RENSEIGNER CONCUR, MONKIOSQUE OU HCORPO

FO a exposé que bon nombre de salariés passent beaucoup de temps sur ces applications avec parfois beaucoup d'insatisfaction. À l'exemple d'un salarié ayant effectué 120 missions différentes durant ces 3 dernières années. A raison d'une heure en moyenne passée sur chacune d'elles, cela représente un total de 120 heures non reconnues et non rémunérées. Ce temps passé s'explique aussi par le fait que ces logiciels ne sont pas intuitifs et nécessitent du temps. La direction l'a reconnu.

Nous parlons aussi des difficultés pour effectuer les ventilations des nuits d'hôtel, surtout quand il y en a beaucoup (comme lors des retours de tournages fiction) ! Des

difficultés accrues pour les CDD, encore moins familiers avec ces logiciels !

La direction a rappelé qu'avant l'arrivée de CONCUR, des missions complexes nécessitaient aussi un certain temps pour gérer ses factures si nous souhaitions laisser des éléments propres aux assistantes !

Le travail des assistant-e-s était alors considéré comme un travail et rémunéré en tant que tel.

L'ABANDON DE L'OBLIGATION D'UTILISER HCorpo POUR RÉSERVER LES HÔTELS

La direction a rappelé qu'à ce jour, il n'est pas obligatoire d'utiliser HCorpo (même s'il était tout de même conseillé de le faire). Elle attend des salariés qu'ils fassent remonter les dysfonctionnements rencontrés). La direction a rappelé que dès lors que nous faisons appel à un prestataire, nous devons nous conformer aux règles de la commande publique.

FO a repris les éléments prononcés, et a demandé que la direction s'exprime clairement pour dire que le marché serait dénoncé si l'ergonomie de HCorpo n'était pas améliorée (notamment depuis un smartphone) et si la qualité des offres n'était pas elle aussi améliorée.

L'ABANDON DU PROJET D'ÉVOLUTION DES SYSTÈMES D'ÉCLAIRAGE DES PLATEAUX ET UN TRAVAIL EN PARTENARIAT AVEC LES SALARIÉS SUR LA PROPOSITION ALTERNATIVE DES ÉLECTRICIENS ÉCLAIRAGISTES

La direction a rappelé qu'un accord avait été signé avec les 6 syndicats du Siège, en protocole de sortie de grève. FO en est convenu mais a signalé que cette revendication s'expliquait par un mécontentement persistant des salariés concernés. La direction l'a entendu et va y être attentive.

ABANDON DE L'UTILISATION INTEMPESTIVE DU POSTE D'AIDE DE PLATEAUX

La direction a précisé qu'il s'agissait là d'une opportunité pour faire entrer des jeunes et leur donner une chance de pouvoir accéder à diverses activités. C'est donc une fonction d'accès à l'entreprise, qui a son importance.

Elle a ajouté qu'il n'est pas question que leur soit demandé des choses qu'ils ne savent pas faire. L'objectif n'est sûrement pas de les mettre en difficulté.

La direction ne doit pas confier la responsabilité d'une mission à un aide de plateau.

LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DU POSTE DE RÉGISSEUR ADJOINT DANS LES ÉQUIPES DE RÉGIE

La direction a précisé qu'une équipe était composée d'un régisseur général, d'adjoints ainsi que des assistants de régie.

FO a posé la question : qui sont ces assistants de régie ? La direction a reconnu qu'ils pouvaient avoir des contrats d'aides de plateaux. Le sujet est à regarder de plus près.

RESPECT DES TEMPS DE TRAVAIL ET DES TEMPS DE PAUSE

Notamment en régie ! Et notamment quand les équipes sont sur des fictions sur des durées de tournage inférieures à 22 jours !

La direction s'est engagée à effectuer un rappel sur la nécessité de respecter ces règles.

LE RÉTABLISSEMENT DE L'ANCIENNE IDENTIFICATION RÉGIONALE DES CARS VIDÉO

La direction a réaffirmé qu'il n'était pas question de démanteler les équipes, et qu'il était important de préserver les collectifs. Mais, au sein de ces équipes, des salariés parisiens viennent compléter au fur et à mesure les équipes régionales d'avant. En conséquence, le retour aux anciennes dénominations n'est pas adapté. Un débat s'est invité, sur le fait que c'est ou pas la spécificité régionale qui détermine le fonctionnement dans le cas. La direction a entendu en tous cas l'attachement des collectifs à leurs anciennes appellations.

L'AUTONOMIE DES CHEFS DE CAR ET LE RETOUR À UNE GESTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

La direction a redit qu'il n'était pas envisageable de revenir à un planificateur par car. C'est possible en revanche pour un planificateur pour deux cars, en concertation avec les chefs de car et les chargés de production. Pour FO, là aussi, il y a des problèmes de communication sur ces points-là. La direction a redit tout l'intérêt qu'elle avait dans l'idée selon laquelle les collectifs ne soient pas éclatés.

UN RETOUR DURABLE AUX ÉQUIPES À 3

La direction nous a précisé avoir des demandes pour des tournages spécifiques en équipes à 2, pour des tournages différents de ceux à 3 : il ne s'agit nullement de

documentaires ou de magazines. Ce serait un non-sens économique de les refuser. Ce serait alors un pan de l'activité qui pourrait disparaître de notre panel, et ce serait dommage. La direction nous a cependant dit avoir entendu les inquiétudes des collectifs et du besoin de les accompagner.

FO a soulevé que les tournages régionaux ne bénéficiaient désormais plus de « portes d'entrée régionales ». La direction a répondu que le sujet des commandes du Réseau serait examiné très bientôt.

MISE AUX NORMES ET MAINTENANCE DES BÂTIMENTS POST PROD AVEC DU MATÉRIEL PERFORMANT

La direction a souhaité rappeler qu'en 2 ans et demi, c'est l'ensemble du parc et l'ensemble des machines qui ont été renouvelées. C'est allé bien au-delà de la mise aux normes. Le dernier site de la liste est celui de Marseille. Tout est avec du matériel neuf. Mais on ne peut pas se permettre d'avoir tel matériel dans une région et tel autre dans une autre. Et tout cela fonctionne par appel d'offres : on ne choisit pas tel matériel mais on rédige un cahier des charges.

Après, oui, il y a un travail avec le Réseau sur ces sujets là (au niveau des supports informatiques comme des bâtiments).

FO a rappelé l'importance d'associer et de travailler AVEC les salariés concernés. Réponse de la direction : c'est juste indispensable (même si après, c'est la responsabilité de certains de faire les choix).

Paris, le 05 octobre 2021