

# lorraine • 3

nancy • metz •  
bar-le-duc • épinal •  
sarreguemines

## Compte rendu de l'instance de proximité 5 Octobre 2022

### Point 1 : Répercussions suite à la dépublication d'un article web le 18 septembre dernier

Alors que le climat de travail s'est alourdi au sein du collectif nancéien, la nouvelle directrice régionale débute ses propos en précisant que « *si des mots sont dits, des écrits restent et blessent* », et qu'il « *est de notre responsabilité commune pour réussir à sortir de cette crise* ».

Présent sur ce point, le DRH du Réseau a souhaité aller au-delà de l'affaire : « *c'est probablement les symptômes d'une problématique plus ancienne* ». Un travail est à mener pour permettre de retrouver une sérénité, avec une méthode prévoyant de l'écoute, pour un collectif nancéien qui a des attentes.

Un travail est donc à engager sur le pourquoi, afin que les faits ne se reproduisent pas.

« *Parce que les salariés ont besoin de parler, et parce que la parole est réparatrice, un temps d'échange sera proposé dès le lendemain de l'instance* » a ajouté la directrice régionale. Cela a donné lieu au rendez-vous proposé aux salariés le 6 octobre.

Pour le DRH du Réseau, « *il est important d'avoir en tête que chaque action peut entraîner une réaction chez les autres, et que l'on ne s'interroge pas suffisamment sur ces réactions possibles : il faut veiller à s'assurer que les messages que l'on envoie ne blessent personne* ».

Pour compléter le rendez-vous du 6 octobre, des temps d'échanges, individuels et collectifs, vont être proposés d'ici à mi-novembre avec la psychologue du travail.

En marge du sujet, a été évoqué le départ du rédacteur en chef adjoint en charge du web (qui n'est pas lié à l'affaire évoquée dans ce point). Ce dernier a justifié son départ par le fait qu'il ne se sentait pas en capacité d'exercer sa mission dans le contexte tendu qu'il a rencontré. De leur côté, des salariés collaborant au web ont regretté un manque d'écoute, et le fait de ne pas être entendus.

Autre sujet : la place de chacun. La feuille de route était claire, mais était-elle comprise par tout le monde ?

Pour la directrice régionale, « *il s'agit d'être en transparence par rapport aux salariés qui ont besoin de réponses* ». La direction savait que ce cadre CDD avait peu d'expérience sur le web : peut-être n'avait-il pas les codes, même s'il a été bien accompagné par le coordinateur numérique. Cela interroge en tous cas sur la capacité de notre entreprise à accueillir les salariés extérieurs. Mais il y avait des choses qu'il n'avait pas intégrées.

En ce début de mois d'octobre, 2 salariés étaient en arrêt, et des dispositions ont été prises pour pallier les difficultés.

## Point 2 : Bilan des activités

### -Bilan de l'opération Le livre sur la Place

Sur le 18H30, un problème rencontré a été la panne du groupe électrogène dans l'après-midi. Il a pu être remplacé mais cela a entraîné des conséquences en chaîne, et notamment du retard sur les essais et les répétitions. Il a aussi été nécessaire de passer par la régie à Nancy et non plus par le CCR comme cela était prévu. Avec pour conséquences des problèmes dans la fluidité des enchaînements et des séquences entre Nancy et Strasbourg. Ce groupe électrogène était-il à jour par rapport à ses révisions annuelles ?

Autre problème : la fermeture du lieu pour le public à 19h, ce qui a eu pour conséquence le fait que la dernière séquence du 18H30 s'est faite sous un chapiteau vide ou presque.

Sur le JT spécial du samedi, la page était bien rythmée et pertinente, avec une belle mise en images. Elle était riche sur le fond comme sur la forme avec les itw de nos invités (Decoin/Autissier et de Rosnay), sans oublier le dynamisme et le rythme impulsés par les directs de Stiliana avec des lecteurs et écrivains sous le chapiteau.

Enfin, il est ressorti lors du débrief que la chargée de production avait manqué d'infos pour la préparation de ces deux directs. Elle aurait dû être associée à une réunion faite avec Strasbourg. Pour les prochaines éditions spéciales : un suivi d'infos plus rigoureux sera donc mis en œuvre en reprenant systématiquement par écrits les infos, les décisions ou choix effectués côté éditorial afin de permettre aux techniciens de pouvoir disposer de tous les éléments.

### -Organisation et charge de travail sur la nouvelle version du JT soir pour les équipes de la rédaction, les adjoints, le responsable d'édition, les scriptes, les monteurs, les maquilleuses et les personnels de régie et de plateau

Le travail pour les équipes reste identique : elles sont amenées à aller sur le terrain pour produire reportages, plateaux ou off itw. Après, il y a tout de même un changement de paradigme. La différence aujourd'hui, c'est que le sujet tourné pour le midi peut donner lieu à un simple « off itw » voire rien le soir, et l'équipe peut être amenée à repartir sur un autre sujet. Il est important néanmoins que les infos soient bien transmises dès le matin (sauf imprévus).

Au niveau des moyens affectés au JT, il est redit que 4 chefs monteurs sont planifiés pour les sujets du jour et le feuilleton de la semaine (avec 1 semaine d'avance).

Enfin, une réunion transverse a été programmée avec les scriptes pour organiser le séquençage de la conférence de rédaction (afin d'éviter toute confusion possible) et assurer le suivi de transmission de l'info tout au long de la journée.

## -Organisation de l'activité et potentiel prévu en nombre d'équipes sur la locale de Metz, conformément à l'accord de 2001

Selon le service juridique, cet accord de 2001 ne s'applique plus depuis la fusion de 2010. Pour FO, cela reste à vérifier, car certains accords antérieurs à la fusion continuent à s'appliquer. De plus, à notre connaissance, personne n'a jamais cherché à remettre en cause le principe des 15 équipes/semaine dans les locales excentrées. Cela a pu notamment être constaté lors des débats survenus voici 5 ans, au moment où les locales étaient sur la sellette. Mais au-delà de l'aspect juridique, c'est surtout l'aspect pragmatique qui nous intéresse : le fait que 15 équipes soient programmées chaque semaine, c'est à dire 3 équipes/jour hors équipe régionale.

La direction nous a répondu qu'il avait été décidé de déployer des moyens en août, avant la reprise d'activité, en l'occurrence 8 équipes pour produire des marbres, afin que la fabrication de la locale ne soit pas trop en tension. Ces 8 équipes viennent s'intégrer dans les 15 équipes planifiées par semaine et se lissent sur l'année.

Au-delà de cette question, les élus sont revenus sur le caractère préjudiciable pour l'édition locale des fermetures durant les congés scolaires intermédiaires. Alors que la notion de proximité a été réaffirmée comme étant essentielle par la présidente (et par la ministre de la culture le 28 septembre dernier face à une délégation de représentants du personnel de l'audiovisuel public).

La direction a réitéré sa problématique concernant une gestion des ETP plus tendue qu'auparavant. Les élus ont redemandé que cette question puisse être revue, notamment pour les périodes des congés de février et Pâques 2023.

Enfin, il a été précisé que les bandes annonces pour la promotion de cette nouvelle case du 18h53 étaient prêtes pour être mises à l'antenne.

## Point 3 : Espaces de travail

### -Point sur l'affectation des bureaux à la rédaction

Jusqu'à présent, le présentateur du midi et celui du soir se partageaient le même bureau. La double présentation du soir a amené à envisager un changement de lieu pour inclure les 3 présentateurs dans le même bureau et garantir une meilleure circulation de l'information entre eux. Ces 3 salariés se retrouvent donc désormais dans l'ancien bureau de la cellule web. Pour eux, le bilan est très positif et les éditions y ont gagné en pertinence.

Par ailleurs, à sa demande, l'éditrice web a changé de bureau afin de disposer d'un espace de travail plus grand pour accueillir l'alternante qu'elle encadre.

### -Point sur le projet de Hub info, réorganisation des espaces au sein de la rédaction, en vue d'améliorer des conditions de travail

La direction a indiqué que, dans le plan d'action COPIL, ce dossier ferait l'objet d'une première réunion entre la rédactrice en chef, l'APS et l'ergonome du travail.

Après échange avec l'ergonome, il a été jugé préférable de mener ce dossier dans un contexte plus serein au sein de la rédaction : c'est pourquoi ce chantier sera lancé ultérieurement.

Il a par ailleurs été prévu de scinder les deux dossiers « hub » et « espaces de travail au sein de la rédaction » en fonction de la feuille de route éditoriale, et ce même si une vision globale est nécessaire.

## Point 4 : agression d'une équipe lors d'un tournage à Mont Saint Martin le 19 septembre dernier

Dès que la direction a été informée de cet incident, des contacts ont été pris avec les deux journalistes concernés. La rédactrice en chef a eu les deux journalistes CDD au téléphone, les a accompagnés dans leurs démarches et leur a proposé de rencontrer la psychologue du travail qui a tout de suite été informée de l'incident.

L'APS a été avertie par le cadre technique de permanence. Elle a effectué un travail de « facilitateur », pour coordonner l'action des managers.

Les deux journalistes en question ont été réinterrogés ultérieurement sur la façon dont ils vivaient la chose.

Les deux journalistes ont eu la bonne réaction en décidant de quitter les lieux du tournage. Une plainte a été déposée par les 2 journalistes ainsi que par la rédactrice en chef.

L'incident a été abordé dès le lendemain en conférence de rédaction par la rédactrice en chef afin d'informer l'ensemble des équipes.

La direction s'est engagée à informer immédiatement les membres de l'instance lors de tels évènements.

## Point 5 : Mise à jour du papripact

La direction a précisé tout d'abord qu'il ne s'agissait pas d'un document « vivant », à la différence du DUER. Et que ce document a été présenté lors de la réunion IP du 14 septembre.

FO demandait l'ajout des suivis du COFIL et de l'équipe de veille locale mise en œuvre à Metz suite au diagnostic de situation dégradée.

La direction a accepté que le Papripact soit mis à jour et a précisé que ces 2 suivis seraient effectués en instances.

Concernant le COFIL, il était initialement prévu que ce suivi soit effectué par le secrétaire de l'instance, la rédactrice en chef et la DRH. Il a été jugé plus pertinent que ce suivi soit effectué en instance, permettant ainsi d'associer l'ensemble des élus à ce suivi.

## Point 6 : Présentation du plan d'action du copil de lorraine

Une 2ème réunion de suivi s'est déroulée le 29 septembre dernier.

Les actions finalisées depuis la dernière présentation sont les suivantes :

- les deux postes de responsable d'édition ont été pourvus.
- la conférence prévisionnelle a été mise en place et a permis d'améliorer les préparations des éditions à venir.
- la note hebdo de la rédaction en chef est envoyée chaque semaine,
- la réunion hebdomadaire au sein de l'encadrement de la rédaction est également tenue chaque semaine.
- 2 réunions inter-services ont eu lieu en juillet et septembre. Les échanges sont intéressants et constructifs.

- la réunion mensuelle de la rédaction a été mise en place et a lieu à 19h30 chaque mois.
- la conférence de rédaction est avancée à 8h30.
- les débriefings après JT sont systématisés.
- les réunions de métiers de la technique se poursuivent.

Concernant la mutualisation pour éviter la sous-activité, un salarié aura pu participer à la production de « Stamm » à 3 reprises en Alsace. La mutualisation est également proposée pour les tournages de « Succulent ».

A propos de la communication autour du DU, les ateliers de cette année ont permis de faire participer 4 nouveaux salariés. A noter que depuis la mise en place des ateliers, 63 salariés différents ont participé.

L'inscription de nouveaux CDD dans le vivier des scriptes permet aujourd'hui de disposer d'environ 3 mois d'anticipation.

Enfin la coupure pour éviter les « + de 7 jours » est régulièrement posée, en concertation et en tenant compte autant que de possible des demandes personnelles.

Une 3ème réunion concernant le suivi du COPIL est prévue pour le 15 décembre prochain.

## Point 7 : Point d'alerte sur le mal être de salariés de la rédaction, du web, et de techniciens affectés à la fabrication des JT/émissions

La direction a déclaré avoir entendu les difficultés d'organisation et de relations dans le travail au sein de l'équipe web (évoquées en marge du point 1). La réunion de rentrée organisée le 23 septembre avec la rédaction en chef, le coordinateur numérique et l'équipe a permis de réexpliquer les rôles et missions attendues.

Les élus informent la direction que les électriciens sont de plus en plus sollicités pour exercer des activités de machiniste.

Concernant les personnels travaillant sur l'émission « Succulent », leur participation à une seule partie de l'émission engendre une frustration. La direction entend cette remarque mais précise que cela a été prévu comme cela dès le démarrage et que les personnels en ont été informés.

Enfin les élus indiquent à propos des montages à la locale de Metz que les 15 à 16 entrées à faire par jour ont un impact sur le travail des monteuses. Il est nécessaire de bien prendre en compte les délais de fabrication au montage.

Sur le même sujet, les élus ont redemandé que des formations soient organisées rapidement pour les monteuses CDD, afin que ces derniers puissent être au fait des spécificités de Metz, et être immédiatement opérationnels en cas de besoin.

## Point 8 : Rappel des règles concernant le vapotage sur le lieu de travail

Un rappel de cette règle a été effectué par mail à l'ensemble des salariés le 29 novembre 2021 : il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux de notre site.

Un espace dédié aux fumeurs, et abrité, est à votre disposition, à l'extérieur, côté cafétéria.

La direction demande par ailleurs de ne plus fumer à proximité immédiate des entrées de notre bâtiment (local départ des équipes, quai de déchargement, sas d'entrée).

En effet, les odeurs de tabac qui refluent à l'intérieur du bâtiment sont désagréables et incommodes de nombreux collègues.

Cette communication sera rediffusée prochainement.

## Point 9 : Sobriété énergétique, orientations à France•tv, mesures concrètes envisagées sur les sites lorrains et sur nos activités quotidiennes dans le cadre du travail

C'est la tutelle qui demande à l'entreprise et à ses salariés d'être vertueux : en l'occurrence économes et intelligents pour limiter les consommations.

Concernant le chauffage :

Globalement, il faut baisser les courbes de chauffe et tendre vers 19°. Toutefois, nous devons tenir compte de notre situation géographique, et du fait que l'isolation du bâtiment a été optimisée. Il y aura donc moins d'efforts à faire à Nancy pour optimiser les plages de chauffe et limiter nos consommations.

Au niveau des locaux informatiques, il n'y a pas besoin qu'il fasse aussi froid : nous allons remonter progressivement les températures.

Nous allons éteindre l'enseigne lumineuse extérieure à partir de 21h30.

Nous poursuivons nos projets de relamping en LEDs

Nous travaillons sur une communication pour sensibiliser l'ensemble des salariés sur les éco gestes permettant au quotidien de baisser nos consommations : notamment les lumières et la fermeture des fenêtres.

## Point 10 : Emploi et RCC

Les postes de JRI à Sarreguemines et d'administrateur système réseau seront présentés au COCA du 13 octobre.

Concernant celui de rédacteur en chef adjoint, les entretiens vont être menés prochainement.

Départs RCC à venir :

Un journaliste biculturalisé de la rédaction va partir dans le cadre de la RCC au 31 décembre prochain.

De même pour le responsable maintenance système audiovisuel.

## Prochaine réunion de l'instance le 9 novembre 2022 en Lorraine

N'hésitez pas à nous poser vos questions !

Vos élus FO de proximité : **Catherine Reggianini - Thierry Pernin - Sophie Bartholmé - Hervé Marchetti - Yves Quemener - Bruno Demange**