

lorraine • 3

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

Compte rendu de l'instance de proximité 09 octobre 2023

Préalablement à cette instance, une réunion associant les représentants de proximité s'est tenue jeudi 5 octobre sur le sujet dès UCC « conception de contenus multimédias ».

FO souhaitait cette réunion depuis longtemps car les salariés s'étant engagés dans ce processus et ayant suivi un cursus de formation n'exerçaient plus cette compétence depuis 2020. Contrairement à d'autres antennes, ils n'étaient plus sollicités en Lorraine depuis la crise du COVID.

Au cours des débats, la direction a réaffirmé que la volonté était bien là, et que l'une des explications étaient un changement de la charte et du format à l'automne 2022. Pour autant, cette possibilité de toucher des publics ne regardant pas forcément la télévision et de donner une 2^{ème} vie à certains sujets était un enjeu important.

Cela nécessite forcément une planification spécifique pour ces modules, de préférence les matins de la 2^{ème} partie de semaine.

Un sujet restait à trancher : ces modules allaient-ils être montés à partir des rushes ou des sujets déjà diffusés (et validés) ? Le choix a été fait que ce ne soit qu'à partir des sujets, et que le rédacteur du sujet soit informé.

Avant la mise en ligne, une double validation (éditoriale et numérique) sera effectuée par le rédacteur en chef adjoint en charge du numérique.

Il a été annoncé que le démarrage de cette reprise d'activité était prévu pour la semaine 42, c'est à dire à compter du 16 octobre.

Restitution de l'expertise pour risque grave votée le 7 avril

Les 2 experts du cabinet 3E Acante étaient présents, avant de revenir le 18 octobre prochain, afin de participer à une restitution de cette expertise auprès de l'ensemble du personnel lorrain.

Leur travail documentaire et les rencontres avec le personnel se sont déroulés en mai et juin dernier. 28 entretiens se sont tenus avec des salariés de Nancy, et 10 avec des salariés de Metz.

En préalable, il a été précisé que l'expertise n'avait pas pour but d'instruire les événements. Il s'agit d'une focale sur la question des relations sociales et relations de travail, sans reproduire ce qui a déjà été fait.

L'analyse de la situation fait apparaître le contexte d'un Réseau fragilisé, avec :

- l'attrition des effectifs depuis 10 ans
- une activité stressante
- une baisse des moyens et des changements techniques
- une charge de travail intense
- une succession de projets éditoriaux plus ou moins aboutis
- une succession de projets techniques avec impact sur les métiers

En Lorraine viennent s'ajouter :

- des âges et des anciennetés élevées
- une charge de travail des encadrants impactée par un manque de moyens et des vacances de postes
- 18 départs pour 7 entrées en CDI, et 6 postes vacants avant Tempo

Ainsi que plusieurs facteurs de risques :

- des équipes en vases clos
- le poids de l'histoire et l'accumulation de rancœurs
- une permissivité et une impunité perçues comme de l'injustice
- des controverses professionnelles et des conflits de valeurs
- une lassitude professionnelle
- et une GRH impactée

Les tensions professionnelles ont des effets sur les personnes : celles impliquées dans les événements mais aussi les autres, étrangères aux conflits. Il y a des effets aussi sur les collectifs de travail.

Il peut y avoir des effets sur la production, suite au refus de certaines personnes de travailler avec d'autres, ou quand des altercations conduisent au fait qu'une production ne soit pas livrée.

Durant cette expertise, il a été constaté qu'il existait des situations récurrentes d'expression de violence interne, provenant de tensions relationnelles importantes, non régulées. La direction se doit donc de prévenir ce risque. Les experts notent que la volonté d'agir de la direction est manifeste, mais sans principe d'action établi et stable.

Les actions doivent être évaluées a priori mais aussi a posteriori, sur leurs effets.

L'une des conditions de réussite est l'acceptation du concept de responsabilité partagée.

Quelles préconisations ?

Au niveau tertiaire :

- la prise de sanctions dès qu'un événement le justifiant survient
- la négociation en instance de proximité de modalités d'accompagnement à mettre en œuvre
- la mise en place de médiations professionnelles
- et pour Metz, la mise en place d'un appui à l'encadrant et à l'équipe

Au niveau secondaire :

L'idée que les salariés se protègent eux mêmes, via :

- des formations à la communication non violente
- des formations communes sur la gestion des conflits
- des formations communes sur le dialogue social, à l'échelle du Réseau

L'idée est tout cela puisse faciliter les échanges (qui peuvent parfois être bloqués sur un territoire donné)

Au niveau primaire :

A l'échelle du Réseau :

- sortir de la permissivité et de l'impunité
- l'amélioration des conditions de travail pour lutter contre la lassitude professionnelle
- avoir un suivi de l'indice de fréquence des accidents du travail

A l'échelle de la Lorraine :

- la réintroduction de la règle de mobilité pour les recrutements d'encadrants (ce qui suppose un travail de développement de l'attractivité de la fonction)
- un suivi prioritaire du plan d'action
- la mise en place d'espaces de discussion sur les controverses professionnelles

Suite à cet exposé, la directrice régionale a précisé qu'une réponse officielle sera effectuée sur toutes ces recommandations, mais que, sans attendre, il n'y avait aucun mal à reconnaître une responsabilité de la direction, après de longues années de difficultés compilées (sans que ce soit une cause unique). Un long travail nous attend, qui a déjà démarré par certains côtés, suite au dernier plan d'action établi suite au diagnostic ACCA.

Constaté aussi, le besoin d'une mise à plat des différents plans d'action, alors que tout le monde a tendance à s'y perdre.

Il y a une utilité à pouvoir disposer d'outils afin d'évaluer l'efficacité des actions.

Il y a déjà besoin de se mettre d'accord sur la définition de la violence : par exemple, une parole de travers est-elle une violence ?

Un calendrier a été partagé afin de pouvoir travailler ensemble sur l'élaboration de ce plan d'action.

Les audiences

Un point sur les 3 semaines précédentes (37, 38 et 39) a été effectué.

La période est courte pour permettre d'en tirer de « vraies » leçons, mais nous constatons néanmoins une hausse significative sur les audiences du 12/13 (sauf le dimanche), et une stabilité sur celles du 19/20.

La rubrique « face à face » (qui remplace « le saviez-vous », même si ce n'est pas au même horaire) est donné avec 20% de part d'audience au début, avant de tendre vers 15% en semaine 39. Sans prendre en compte la locale de Metz...

Un chiffre de 6000 téléspectateurs a circulé, qui pourrait « démobiliser les troupes » s'il était avéré, d'autant plus qu'aucune communication n'a été faite sur le changement d'horaire et la programmation à 19h07, que le QR code qui était imprimé sur des cartes de visite ne permet plus de retrouver la locale, et que des problèmes d'accès au replay (notamment une semaine en raison de problèmes d'encodages), sont venus s'ajouter. Tout cumulé, la locale rencontre un vrai problème d'accès.

La direction a expliqué que les consignes nationales étaient de communiquer sur les évolutions globales à partir de 19h15, et que ce chiffre de 6000 téléspectateurs ne lui dit rien : elle va se renseigner plus précisément.

Au sujet du numérique, l'article le plus lu porte sur les conseils à prodiguer si un chat s'invite chez vous. Beaucoup de succès aussi sur les démarches pour changer de nom de famille, ainsi qu'un témoignage sur l'oral du bac.

Les programmes sont également en bonne place : par exemple, sur le documentaire Suzanne (qui a connu une bonne audience partout).

Sur YouTube, sur le Grand Est, depuis janvier 2023, nous comptons 11 millions de vues et 140.000 abonnés.

Sur Facebook, sur le compte lorrain, nous comptons 6 millions de vidéos vues.

La Lorraine est par ailleurs le 2ème compte TikTok de toutes les régions, avec près de 50.000 abonnés. Le nombre dépasse celui d'Instagram, qui n'est que de 20.000.

Point emploi

- Poste de chef monteur : la candidature de Laurent Dulac est proposée pour le COPIL d'octobre, pour un CDI à compter du 1er novembre.
- Poste de JRI à Epinal : la candidate qui était pressentie a finalement retiré sa candidature. Le poste va très probablement être republié, et un CDD long pourrait être proposé à l'une des autres personnes qui ont candidaté.

Point sur les reconversions

Il a été reexpliqué que l'accord GPEPP prévoit un dispositif à ce sujet.

Les reconversions sont ouvertes aux propositions de salariés de l'entreprise, sur un poste identifié. Une pré validation de la RH, du manager, et de la chargée de développement RH de notre secteur sont nécessaires.

Ensuite, des tests de pré requis sont proposés, pilotés par l'UFTV, pour valider le parcours avant le départ en formation. Ces tests peuvent être organisés de manière collective, si plusieurs personnes ont manifesté leur intérêt pour un poste.

Si une personne n'est pas retenue, il existe un délai pour pouvoir se représenter, au cas par cas. Il est mentionné dans les courriers.

Après la formation, un avenant au contrat de travail est signé.

Au niveau de la rémunération, un positionnement est effectué sur le nouveau poste, en se basant (comme pour un recrutement) sur 90% de la courbe de tendance.

S'il s'agit d'un passage d'un PTA vers un poste de journaliste, un calcul est fait en intégrant les primes d'ancienneté et forfait HS afin de s'assurer que le nouveau salaire de base mensuel n'est pas inférieur à la somme de ces anciens éléments. Et pour le suivi de l'évolution de carrière, une ancienneté spécifique (différente de l'ancienneté « entreprise » ou de l'ancienneté « professionnelle » de journaliste). Cette ancienneté, destinée aux PARSI, reprend la moitié de l'ancienneté PTA + la totalité de l'ancienneté en tant que journaliste.

En revanche, pour la détermination et le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté journaliste, c'est une autre ancienneté (remise à 0) qui servira de référence.

Le sujet n'est pas simple : n'hésitez pas à venir nous voir si vous souhaitez davantage d'explications.

Point absentéisme (à fin août 2023)

Le taux moyen est sur ces 8 premiers mois de l'année de 4,78% (contre 6,04% sur la même période l'an dernier).

Le nombre de jours d'arrêts en moyenne est également en baisse.

A la rédaction, le taux est de 4,21% (contre 5,33% sur la même période l'an dernier).

7 salariés ont été arrêtés plus de 7 jours. Le total de leur nombre de jours représente 405 jours sur un total de 571 pour l'ensemble de la rédaction. Les situations sont identifiées et suivies. Tous ont repris le travail aujourd'hui.

Côté PTA, le taux est de 5,48% (contre 7,82 % sur la même période l'an dernier).

4 salariés ont été arrêtés plus de 20 jours (ce qui représente un volume de 346 jours, dont 243 jours pour un seul salarié en ALD, sur un total de 677 jours. Tous ont repris le travail aujourd'hui et font l'objet d'un suivi particulier.

Échange avec le directeur de l'info régionale

Avant que le point ICI soit abordé avec l'équipe de direction régionale, Erik Berg, nouveau directeur de l'info régionale (qui était de passage à Nancy pour recueillir les impressions des salariés sur le nouveau projet ICI), a accepté de passer échanger quelques mots avec les élus.

L'occasion était donc intéressante pour nous pour évoquer quelques points pouvant nécessiter un arbitrage national...

Il a débuté en exposant le motif de sa visite : rencontrer les salariés, notamment les présentateurs, monteurs, OPS, scriptes...pour « ressentir les ambiances ». Et aussi voir ce qui fonctionne, ce qui fonctionne moins bien, et pour pouvoir se faire une idée. Autre richesse : pouvoir constater aussi les « bonnes idées » et les spécificités existantes dans chaque antenne !

L'occasion pour les élus d'exposer les problématiques de surcharge.

Pour les présentateurs par exemple, les difficultés pour traiter, parfois en urgence, les très nombreuses imperfections livrées par Paris concernant les lancements ou les durées. Cela vient s'ajouter aux nouvelles durées des journaux, nécessitant beaucoup plus de concentration, et bon nombre d'entre eux s'estiment « rincés » suite à ce nouveau rythme.

Pour de nombreux personnels techniques, et notamment les scriptes, la multiplicité des versions, avec un grand nombre de *versionning*, sources de stress.

Pour pallier ces cadences, et notamment ces intensités, il est nécessaire que les salariés puissent récupérer, et l'idée d'une semaine à 4 jours pour les plus impactés, souhaitent passer à ce rythme de travail doit être possible. La réponse a été qu'il avait entendu, et que le sujet sera pris à bras le corps avec la DRH de l'entreprise.

Une occasion pour pouvoir le faire a été suggérée entre-temps puisqu'une saisine a été déposée par les 5 syndicats représentatifs du Réseau dès mardi 10 octobre.

Autre évocation : la difficulté pour de nombreux présentateurs de réussir à bien enchaîner les « vrais » sujets régionaux, la partie nationale, et des sujets destinés à être dans la partie régionale bien que venant d'autres régions. Tout le monde s'y perd, y compris les téléspectateurs ! C'est particulièrement vrai pour les dossiers du week-end !

Peut-être faudrait-il un éditorial en 3 temps...

A cela, Erik Berg a répondu que ce projet était un grand changement culturel, en régions comme à Paris, et qu'il y avait donc des harmonisations à trouver.

Le constat a pu être fait que des solutions telles que marquer le temps, ou prendre le temps pour passer du local au national avait du sens. Que certains dossiers pouvaient être régionalisés, tels les déserts médicaux ou le temps de travail.

Sur les *versionning*, il a suggéré que les couvertures ne soient pas rapatriées trop tôt : par exemple pas avant 10h30/11h pour le 12/13, afin de limiter les étapes de fabrication.

Sachant que, depuis 30 ans, les équipes nationales ont été éduquées avec l'idée d'envoyer au dernier moment (pour prendre en compte les dernières évolutions). Et là, subitement, on leur explique l'inverse : le besoin d'envoyer le plus tôt possible !

Pour terminer son propos, Erik Berg a tenu à saluer le talent des équipes : elles sont très bonnes, les sujets sont très bien lancés, et il n'y a pas de souci de crédibilité.

Suite à ses premiers déplacements, il a pu constater qu'un point d'amélioration possible portait sur un travail collectif sur le « récit du journal tout entier » (à la différence du récit de chaque sujet).

Bilan du projet ICI

Ce point avec l'équipe de direction régionale a ensuite été fait à 4 jours d'une réunion de rédaction, où, justement, il est prévu de débattre avec les équipes afin de savoir comment c'est vécu.

Déjà, la direction s'est dit « alertée » sur les difficultés de fabrication de « en immersion ». Les journées de prépa sont trop proches des tournages. Il y a aussi un problème de régularité dans la qualité de fabrication. Nous savons, certes, que nous ne sommes pas en capacité de prévoir systématiquement des tournages avec OPV et OPS. Certains sont moins à l'aise que d'autres, et cela se voit. Une solution est évidemment de pouvoir privilégier ceux qui sont le plus à l'aise, mais ce n'est pas si évident que cela ! Est-ce qu'il existe des formations ? Est-ce que ce besoin correspond à une demande ?

Autre sujet : le hub ! Il doit aussi être possible de faire du desk. Cette vacation n'a pas pour vocation de faire du décryptage systématique avec l'écran tactile, tous les jours. Ceci est d'autant plus vrai qu'il y a le sentiment qu'il y a de moins en moins de « sujets » régionaux. Pourquoi ? Alors qu'il n'y a pas moins d'équipes ? Cela laisse cette impression selon laquelle nous serions moins présents sur le terrain. Cela se ressent aussi au montage : il y aurait moins de choses à monter.

La direction a répondu à cela que des contenus comme les immersions ou les feuillets sont comptés comme des sujets régionaux. Et que l'objectif de l'immersion est justement de pouvoir montrer des choses auxquelles les téléspectateurs n'ont pas accès.

Lors de la réunion du 12 octobre, suivant la saisine déposée par les 5 organisations syndicales représentatives du Réseau, il a notamment été annoncé que des ateliers allaient se tenir pour réfléchir sur comment améliorer les problèmes de charges de travail. Une meilleure supervision va également être mise en place pour veiller à l'amélioration des envois des sujets nationaux. D'autres engagements ont été pris et feront l'objet d'une formulation écrite, afin que tout soit clair.

Point sur les scriptes

Tout le monde est d'accord pour reconnaître que le métier de scripte est l'un de ceux les plus impactés. Et que la difficulté est réelle pour trouver une 2ème scripte pour le week-end. « Personne n'est opposé, mais nous ne trouvons pas les ressources ».

Une solution pourrait être qu'il n'y ait que 2 scriptes en semaine, et 2 le week-end, mais l'idée ne satisfait aucune des salariées.

A prendre en compte aussi, le fait que quand Open Médias sera en œuvre, certaines tâches seront allégées tels les calculs de temps : de ce point de vue, il y aura moins de charge mentale sur le JT.

Les élus ont remis sur la table la nécessité de la réouverture du 4^{ème} poste. La réponse est que « la direction va réfléchir », mais « il ne s'agirait pas de tomber dans le sureffectif conduisant à du sous-emploi ! ».

Par rapport à ce sujet du sous-emploi, il a été constaté que certaines tâches ne figuraient pas au planning. Elles y figurent désormais !

Point WEB

Pour débiter, il a été rappelé que l'appellation « pilote web » n'existe plus. Il y a désormais les « responsables d'édition numérique » et les « rédacteurs en chef adjoints en charge du numérique ».

Un nouveau rédacteur en chef adjoint en charge du numérique est en mission depuis plusieurs semaines.

Il a été rappelé aussi l'essentiel à retenir de la réunion « UCC conception de contenus multimédias » du 5 octobre : des modules vont être produits à partir de sujets PAD ; ces montages seront programmés le matin, en fin de semaine, à partir d'une commande éditoriale. Ils seront mis en ligne par les chargés d'édition numérique, sous la responsabilité des coordinateurs numériques.

Est-il possible d'effectuer des tournages pour le numérique, comme cela se passait il y a quelques années ? Le sujet n'a pas été évoqué le 5 octobre, puisqu'il s'agissait juste d'évoquer la mise en œuvre des UCC « conception de contenus multimédia ». Sur ce sujet des tournages, tels ceux effectués lors du « Livre sur la Place » et l'alimentation des réseaux sociaux, les modalités sont à définir.

Les élus ont rappelé qu'ils regrettaient que suite à ce qui se pratiquait voici 5 ans, il n'ait pas été possible d'engager une expérimentation (refusée par les dirigeants en poste à l'époque). Le sujet reste d'actualité.

Les vacances différenciées, avec horaires décalés, sont-elles toujours d'actualité, alors que ces horaires décalés ne sont plus affichés ? « Oui » a répondu la direction : « ça n'est nullement remis en cause ».

Enfin, une question a été posée sur le télétravail concernant les CDD travaillant sur le web. Le sujet est compliqué, notamment par rapport au matériel que ces salariés n'ont pas forcément. Cela peut se faire de façon exceptionnelle.

Point NJP

L'instance s'est déroulée alors que le festival était sur le point de débiter.

Il a été rappelé qu'une PAE de 26 minutes est programmée pour une diffusion le 21 octobre. Il ne s'agit pas d'une « vraie » PAE, en ce sens que l'idée, dans celle-ci, est plutôt de mettre à l'antenne un best of, rappelant qu'il s'agit du 50ème anniversaire du NJP (avec donc un peu d'archives).

Est programmé aussi un documentaire, axé pour sa part sur les 50 ans (avec beaucoup d'archive), la captation du concert d'Eric Truffaz (sur 50 ans de cinéma à la trompette).

A cela viennent s'ajouter des pages spéciales dans les JT du 12 et du 19 octobre + une couverture web.

Deux points ont été reportés à la prochaine instance.

Il a toutefois été rappelé, concernant les tournages à risque, qu'il ne fallait en aucun cas qu'un collègue soit amené à partir seul sur un lieu où un événement susceptible d'être dangereux vient de se produire. Ces consignes doivent être clarifiées auprès des équipes d'encadrement, afin que ces règles soient bien connues de tout le monde, et qu'aucun risque ne soit pris dans ce type de circonstances.

Prochaine réunion de l'instance le 13 novembre 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**