L'actu des Représentants du Personnel Siège

Juin 2020

La reprise de l'activité se confirme avec un nombre de salariés de retour à leur poste de travail qui augmente de jour en jour. Depuis la mi-juin, selon la directrice de la sécurité, on tourne autour de 900 collaborateurs/jour présents au siège et jusqu'à 1 100 personnes en comptant les prestataires.

Muriel SOBRY estime à 1/3, le nombre de salariés déjà de retour, essentiellement à la Fabrique et à l'info. Les autre sites parisiens Valin, Eos, Ponant, Varet viennent de rouvrir, même si la fréquentation reste très basse pour l'instant et basée sur le volontariat. Premiers retours aussi pour la rédaction France Info numérique.

Les capacités d'accueil du restaurant d'entreprise vont doubler pour permettre de servir 600 couverts, dans un environnement adapté pour éviter les risques de contamination.

Situation sanitaire

Actuellement l'épidémie a pratiquement disparu chez les personnels du siège. Par exemple dans les rédactions et à la direction des sports, aucun cas de contamination, aucune mise en quarantaine.

Protégeons-nous les uns les autres

Un contact sans masque à moins de un mètre est un contact à risques. L'amélioration de la situation sanitaire ne permet pas d'exclure un rebond de la pandémie. Un certain nombre de mesures ont été prises pour limiter les contacts et les croisements de personnes. Les déplacements dans les bâtiments sont fléchés. L'entrée du personnel se fait côté Valin et la sortie côté Delbarre.

Espaces de travail et mesures barrière

Pour respecter la distanciation sociale, et quand cela est possible, un poste de travail entre 2 salariés, doit rester inoccupé. Il faut s'installer en quinconce. Des cloisons et des cloisonnettes en plexi ont aussi été installés à certains endroits. Les bureaux partagés et matériel utilisés par plusieurs personnes doivent être nettoyés.

Masques

Le port du masque est obligatoire dans les déplacements et dans les locaux exigus où le respect d'un mètre de distance entre deux personnes n'est pas possible. Sauf exception il faut porter les masques en tissus fournis par la direction. Ils sont de catégorie 1 avec 90 % de pouvoir de filtration. À défaut portez un masque chirurgical.

Climatisation

Suite à certaines inquiétudes, la directrice de la sécurité s'est montrée rassurante. À EOS, l'air refroidi est de l'air neuf, il vient de l'extérieur. À MFTV, c'est l'air de chaque travée (open-space ou bureau) qui est recyclé, pas de brassage d'air général. Les filtres ont été changés.

Absences autorisées pour raisons médicales

Les personnes à risques ou présentant certaines pathologies ont obtenu de leur médecin un « certificat d'isolement » qui donne droit à une absence autorisée rémunérée. Problème, ce certificat ne comporte pas de date de fin.

C'est un décret qui doit donner fin au droit à l'arrêt de travail pour les personnes vulnérables. En attendant, ceux qui souhaitent et peuvent reprendre le travail doivent s'adresser à leur médecin ou au médecin du travail, qui pourra décider ou non de la reprise.

Télétravail ou le travail « sans les autres »

Peu à peu la vie reprend sur le site de FTV, mais le télétravail reste la règle, l'objectif étant de limiter à 20% le nombre de personnes sur site (sauf rédactions et fabrique).

Rester à domicile du matin au soir, évoluer entre le coin bureau, la cuisine et le salon, sans sortir (car pas toujours facile de prendre des pauses) est éprouvant pour nombre de salariés. Tous n'ont pas une pièce ou un endroit adapté pour télétravailler sur la durée.

Certains ont aussi du mal à travailler seuls à la maison, à se motiver isolés, coupés de leurs collègues. Quant à la question d'une indemnisation pour les frais du télétravail, elle n'est pas à l'ordre du jour, malgré nos demandes.

Avec la réouverture progressive des sites parisiens Valin, Eos, Ponant, Varet, les retours vont se faire progressivement, sur la base du volontariat. Les managers ont la responsabilité, d'évaluer ceux pour qui, il est indispensable de revenir sur site, soit sur des demies journées soit un à deux jours par semaine.

Questionnaire Santé-Conditions de Travail

La commission CCSCT centrale a fait réaliser une enquête pour recueillir le témoignage des salariés, sur leur vécu pendant la période de confinement. Son bilan sera intéressant pour l'avenir. Il est axé sur la santé. Comment les différentes situations, confinement, télétravail, travail sur site etc… ont influé sur la santé physique et mentale.

Sexisme à la direction des Sports

Le cabinet Interstys vient de rendre son rapport. Il est accablant. 117 témoignages ont été recueillis. Ils évoquent « *une ambiance de vestiaire à l'humour graveleux* ». Des propos sexistes et crus à l'encontre des journalistes femmes, jugées sur leur physique et dénigrées sur leurs compétences professionnelles. Certaines ont vécu un enfer.

L'enquête met en évidence l'inertie de la direction, l'absence de rappel à l'ordre, voire la tolérance douteuse et la complicité de l'encadrement.

Elle fait état d'un comportement de groupe, heureusement avec des exceptions. Certains membres de l'équipe se sentent d'ailleurs injustement liés à cet opprobre et souffrent de la dégradation de l'image de leur rédaction.

L'absence de mixité fait aussi partie du problème : sur 17 rédacteurs en chef ou adjoints, 16 sont des hommes.

Autre dénonciation contenue dans le rapport, les femmes ne sont pas les seules victimes de harcèlement. Les précaires ou certains seniors ont aussi été maltraités.

Mesures salariales

Un budget amputé d'1/3 par rapport à ce qui avait été annoncé en mars. L'enveloppe des mesures individuelles passe de 5,6 M€ à 3,7 M€.

La présidente de FTV s'est dit qu'il fallait récompenser les salariés qui s'étaient montrés méritants pendant la crise sanitaire. Mais où trouver l'argent ?

Vous connaissez les vases communicants, la prime covid sera financée par une ponction sur l'enveloppe des mesures individuelles. On prend dans une poche pour remplir l'autre, mais c'est pas dans le même pantalon.

Prime covid

L'enveloppe sera de 3,2 M€, ce qui ferait 400 € pour chacun des 8 000 salariés de FTV. Mais ça ne se passera pas comme ça. Alors comment ? Sur quels critères, quel montant mini et maxi ? On ne sait pas, ce sera aux managers de désigner les « salariés méritants ». Ça va mettre de l'ambiance dans les services !

Comités salaire

La DRH a communiqué le 23 juin sur les mesures salariales 2020 et les comités salaires qui se tiendront en septembre/octobre. Pour que votre situation salariale soit examinée en comité salaire, il faut impérativement remplir un formulaire dans « monKiosque ». Attention à la date limite, le 31 août.

Lien vers Monespace ici ➥

Si vous estimez que vous êtes en disparité, ou si vous n'avez pas été augmenté depuis 3 ans, cochez les 2 cases, sinon la direction refusera que votre cas soit examiné.

Les mesures individuelles au choix, sont automatiques à 3 ans et 4 ans, sauf opposition du responsable hiérarchique. Dans ce cas, il doit informer - oralement - le salarié des raisons de ce refus. A 5 ans, la mesure est automatique, mais elle peut se limiter au minimum du minimum 50 € brut par mois.

Remboursement du Pass Navigo

Le remboursement du Pass Navigo n'apparait pas sur la fiche de paie de mai. Rappel, sauf cas d'abonnement annuel, pour être remboursé de la moitié, les justificatifs mensuels sont à transmettre tous les mois à votre centre de paye, faute de quoi FTV ne verse pas de participation.

Une communication aurait été faite par mail le 6 mai, cependant beaucoup de salariés ne l'ont pas reçue. Le remboursement de mai et juin reste possible sur justificatif.

Les élus réitèrent leur demande pour un plan d'action fort en faveur du vélo avec un remboursement au moins égal au Pass Navigo afin d'encourager ce moyen de transport écologique.

Téléphone professionnel et accès à l'informatique pour tous !

Alors que le télétravail s'est installé dans le quotidien de la majorité des salariés et risque de perdurer, il est temps pour la direction, comme l'avait annoncé la présidente, d'attribuer un téléphone portable à tous les salariés de FTV qui le souhaitent. D'autant plus qu'il devient désormais indispensable d'utiliser de nombreuses applications FTV comme outil de travail.

La direction a bien initié cette démarche, c'est en cours d'étude, mais elle ne peut toujours pas donner de date.

La galère Office 365

Il aurait peut-être été plus judicieux de reporter le passage à Office 365. En pleine période de télétravail massif, tout le monde n'a pas eu les informations nécessaires pour s'adapter. Surtout les connections à distance de la « hotline OFFICE 365 » dépendent de la qualité du réseau internet.

Nouveau directeur de France Info

Juste une note de service pour annoncer la nomination de Laurent GUIMIER. Rien sur les nouvelles fonctions d'Alexandre KARA, qui n'a même pas envoyé un mail d'adieux à sa rédaction.

Il faut se tourner vers Le Figaro et Le Monde pour apprendre que ce dernier a été nommé « directeur, chargé des contenus politiques ».

Pas très malin cette nomination qui fait vieille télé d'État, genre commissaire politique. Du coup, démenti, rétropédalage, la décision est annulée en catastrophe… un deuxième directeur adjoint de l'info qui se retrouve sans affectation.

Au-delà des personnes, trois directeurs en 4 ans qui se succèdent et une chaîne qui souffre toujours d'une faiblesse structurelle de moyens et d'effectifs se donne-t-elle toutes les chances de s'inscrire dans la durée au sein de l'audiovisuel ?

Changement de rédacteur en chef au 19/20

Là, même pas une note de service pour annoncer le changement de rédacteur en chef du 19/20 à la rentrée, « Besoin d'un regard neuf » nous dit le directeur de la rédaction, « c'est le roulement régulier au sein des éditions des JT ».

Le partant n'a pas encore de point de chute, ça semble compliqué, problèmes de relationnel dit-on.

Pour Philipe DENIS qui lui succède c'est un retour à France 3 et une sorte de réparation. Il avait été brutalement débarqué de la rédaction en chef du 13 heures, il y a 2 ans, et muté comme reporteur à Culturebox. Il sera assisté de Thomas Horeau qui vient des éditions du week-end de France 2.

Un directeur ne devrait pas dire ça

L'auteur de la formule « il y a les Ferrari et les 2CV » maintien ses propos, pas l'ombre d'un regret puisqu'elle correspond profondément à ce qu'il pense : il y a des journalistes incapables de faire un sujet d'1mn 30. Aucune réflexion sur les conséquences psychosociales, aucun objectif pour en sortir.

La grande fatigue de l'encadrement

Après trois mois et demi de crise sanitaire l'encadrement des rédactions commence à ressentir le contre coup des amplitudes de travail démesurées, du surmenage, de la pression de l'actu, des contraintes auto-imposées, des ordres venus d'en haut… D'où certaines tensions dans les services et un relationnel dégradé, pour rester mesuré.

Les vacances arrivent, mais elles passent vite. Si le style de management ne change pas, il y a malheureusement des risques de burnout à prendre au sérieux.

Le Snj-CGT gagne en appel contre France Télévisions

La Cour d'appel a donné raison, le 25 juin, au syndicat CGT des journalistes qui contestait la note de la direction sur les élections municipales. Quelques exemples : dans cette note, le directeur de l'information faisait interdiction pour les salariés candidats de signer tout reportage même sur des sujets non politiques durant la campagne électorale. Pour les conseillers municipaux il imposait le retrait pur et simple de l'antenne pour les salariés exerçant la fonction de présentateur, même dans les petites communes. Le Snj-CGT estime que ces règles vont bien au-delà des règles déontologiques qui s'imposent à chaque journaliste, et qu'elles ne peuvent faire l'objet d'une décision unilatérale du directeur de l'information.

La cour d'appel vient de donner raison au syndicat. Elle constate l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de la note et condamne FTV à payer au Snj-CGT la somme de 5.000 euros pour le préjudice résultant de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Tournage en meute, restez à l'écart

Les journalistes sont très bons pour donner des conseils à des milliers de téléspectateurs, mais généralement incapables de se les appliquer à eux-mêmes. Le virus circule toujours, mais en tournage, ils oublient tout et se jettent dans la mêlée avec micros et caméras… et le plus souvent sans masque.

A la demande des représentants du personnel, le 26 juin, le directeur des rédactions a donné la consigne suivante : « *je vous demande la plus grande prudence et la plus grande vigilance en matière de distanciation … Si vous estimez qu'il y a trop de monde pour effectuer l'interview d'un candidat déçu ou d'un maire élu...vous ne tournez pas* ». La consigne reste valable après les élections.

Les JRI confinés

De tous les services rédactionnels, Le service JRI a été le seul à ne pas avoir eu de cadres de permanence en présentiel au siège pendant le confinement. Ceux-ci se retranchent derrière les consignes de la Direction de l'information pour restreindre la présence au siège. « *Les cadres ont assuré les permanences en télétravail, ce qui n'a nullement nuit à la qualité de la collaboration des JRI* » affirme le directeur de la rédaction.

Pendant la crise sanitaire, les JRI ont été en contact téléphonique régulier avec les adjoints du service, chargés de repartir et d'organiser le travail. En revanche, au sein du plus grand service de la rédaction (plus de cent journalistes), on a souffert d'un manque de vision globale du travail

dans cette période. La mise en place d'une organisation adaptée à la situation a été lente à se mettre en place avant de trouver un rythme de croisière plutôt satisfaisant, permettant de limiter les risques de contamination : permanences au domicile avec du matériel de tournage, matériel attribué sur une période longue, détachement en renfort dans les bureaux... des solutions qui vont faire l'objet d'un bilan et qui pourraient être utiles à l'avenir, si de telles crises se reproduisent.

« Caméra discrète ! »

Avec le déconfinement, les mauvaises pratiques reviennent au galop. Si on a vite compris que la COVID-19 n'aurait pas la peau des micros-trottoirs, il n'est pas non plus venu à bout « de la caméra discrète ». C'est reparti de plus belle pour tout et n'importe quoi, comme filmer des affiches dans les couloirs du métro ... La réponse est toujours la même : « *Ratp et SNCF ne donnent jamais les autorisations, on est bien obligé d'aller filmer illégalement* ». Facile de donner des ordres quand on ne va pas sur le terrain. Pour les équipes de tournage, c'est du stress et une prise de risques inutiles dans de nombreux cas. Parfois il arrive même que des arrestations musclées viennent clore ces aventures « discrètes ».

Planif

Le nouveau logiciel de planification des services et des reportages donne beaucoup moins de visibilité sur les activités et les prévisions. Suite à un mécontentement général et en particulier des JRI et OPS, le directeur de la DRM promet des améliorations.

Toutes les commandes de reportages seront bientôt visibles sur ordinateur, à partir de sa session perso. Idem sur son téléphone où l'on pourra voir l'ensemble des commandes. Quand ? là c'est plus compliqué… en juillet ou septembre.

Congés en stock

Les prises de congés accusent un certain retard, mais ça va se compliquer avec la limitation à 5 jours pouvant être déposé sur le CET. Pour un certain nombre de salariés, cela veut dire pratiquement 3 semaines de vacances de plus à prendre d'ici le 31 décembre. Les représentants du personnel ont demandé un suivi de l'état des congés.

MonKiosque

Pour rappel, MonKiosque n'est toujours pas accessible aux salariés depuis l'extérieur, le déploiement de l'application HR4you permettant d'accéder à MonKiosque en extranet initialement prévue en avril 2020 a été reporté en 2021.

La CGT conseille à tous les salariés en télétravail, même temporairement, à demander une liaison VPN ou un PC virtuel de façon à pouvoir accéder à toutes les applications FTV y compris MonKiosque.

Fiche RH toujours pas à jour sur Monespace

Les représentants du personnel ont demandé à nouveau la mise à jour de la fiche RH des sites parisiens sur Monespace. Elle date de plusieurs années. La direction va faire une relance, la crise sanitaire a bon dos.

Pourtant, il serait bien que les salariés sachent à qui s'adresser pour leurs questions RH.

Mobilité ou immobilité ?

Régulièrement des offres d'emploi sont proposées aux salariés de l'entreprise ouvrant la porte à des opportunités de mobilité. Mais pour ceux qui postulent, il y a des ratés et souvent une grande déception. Faire acte de candidature c'est bien, mais si après ils ne sont pas reçus pour un entretien, s'ils ne savent pas pourquoi ils n'ont pas été convoqués ou pourquoi leur candidature n'a pas été retenue. Aucun retour.

La direction explique que les candidatures sont analysées et sélectionnées en fonction des compétences requises, critère numéro 1, puis soumises aux managers.

Cela est très mal vécu, lorsque les candidats ont connaissances des profils et des parcours des personnes recrutées et lorsqu'elles constatent que leur parcours semble similaire voire plus complet. C'est assez déstabilisant. Ils s'interrogent sur leurs compétences et sur la manière dont celles-ci sont perçues. Et comment oser se porter candidat à nouveau.

À contrario, il y a ceux qu'on ne veut pas voir partir, ou tant que le manager pas la certitude de trouver un remplaçant

En cas de difficultés ou si on vous laisse sans réponse, adressez-vous à vos représentants du personnel qui pourront vous accompagner dans vos démarches.

Retour à la normale en septembre

Poursuite du télétravail à 90 % dans les directions gestion de l'entreprise et IMG. Mais depuis la mi-juin une partie des salariés revient travailler sur site à raison d'une journée par semaine en moyenne et sur la base du volontariat. La règle, pas plus de 20% des effectifs présents simultanément pourrait être abandonnée avec la fin de l'état d'urgence sanitaire le 10 Juillet. Un nombre plus important de salariés pourrait alors rejoindre leur lieu de travail, mais cette période coïncide aussi avec les vacances qui entraine une baisse des effectifs présents. La direction table plutôt sur un retour de tous en septembre, après les vacances. Le personnel de sécurité lui est bien présent sur site.

D'après les témoignages, beaucoup aspirent à revenir au bureau pour retrouver leurs collègues et mettre fin à un isolement qui a trop duré.

Un chiffre : 600 ordinateurs portables ont été attribués depuis le début du confinement dans les directions gestion de l'entreprise et IMG. Les ordinateurs de bureau, les tours, sont en cours de remplacement par des portables.

Quelles suites pour le télétravail ?

La période forcée de travail à la maison va prendre fin, le télétravail, le vrai, va revenir. Il est encadré et obéit à des règles qui protègent le salarié. Il est limité à 2 jours par semaine.

Pour bénéficier du télétravail, il faut monter un dossier avec son chef de service et les RH et remplir un questionnaire de faisabilité.

Pour les travailleurs handicapés (300 RQTH à FTV), il faut contacter votre

IRH, votre Responsable Ressource Humaine, votre manager, la cellule handicap, pour envisager les conditions de votre installation à domicile.

Mise à jour des DUER

Les DUER (Document unique d'évaluation des risques professionnels) sont actuellement mis à jour pour intégrer les contraintes de la reprise d'activité. Ils sont élaborés par les Agents de Prévention Sécurité (APS). Le secteur de la finance vient enfin d'obtenir un APS. Il aura la charge d'évaluer les risques psycho sociaux, des risques professionnels, comme le travail sur écran.

Indemnisation des intermittents pendant la période de confinement

D'après la direction, 600 intermittents seraient éligibles au fond de soutien. Les premières indemnités seront versées en juillet.

3 phases ont été identifiées :

Phase 1 : du 16 mars au 5 avril
Les contrats signés ont été payés avec fiches de paye mais sans transmission des AEM à pôle emploi. Les engagements de FTV (planning prévisionnel ou mails des planificateurs et chefs de service) ont été honorés par FTV sous forme d'une indemnité dont le montant a été transmis à Audiens, déduction faite des indemnités pôle emploi. Il n'y aura pas de fiche de payes éditées.

Phase 2 : 6 avril au 10 mai
Ce sont les mêmes critères que la phase 1. Les bénéficiaires seront indemnisés fin juin mais très peu d'intermittents pourront prétende à cette indemnisation pour cette période car les contrats ou prévisions sur les plannings se font à très court terme.

Phase 3 : 11 mai au 31 août encadré par l'accord du 25 mai 2020
La liste des salariés éligibles est enfin finalisée, elle a été envoyée à Audiens, la DRH a également contacté chaque salarié concerné par mail depuis le 26 juin.

La direction prétend que la période des vacances d'été connait habituellement une baisse importante d'activité marquée par l'arrêt de nombreuses productions.

L'application de l'accord du 25 mai devrait conduire à des niveaux d'indemnisation assurant aux intermittents des revenus probablement supérieurs à leurs revenus d'activité habituels en cette période et constituer ainsi une forme de compensation au bénéfice des intéressés qui s'estimeraient lésés pour la période du 16 mars au 10 mai.

La CGT conteste cette analyse car, c'est justement en période d'été que beaucoup d'intermittents arrivent à travailler en remplacement des salariés titulaires absents en congés.

D'autre part, la renonciation individuelle aux droits à congés prévue dans l'accord est contreproductive car le volume d'emploi supplémentaire attribué aux salariés titulaires le sera au détriment des salariés CDD.

Il n'y aura pas d'indemnisations pour les opérations reportées (Tour de France, Roland Garros, jeux olympiques,) mais la direction s'engage à prendre les mêmes CDDU qui étaient prévus dessus.

La CGT n'a pas signé l'accord du 25 mai car, d'une part celui-ci exclu beaucoup d'intermittents par des critères d'éligibilité contraints et d'autre part, celui-ci ne couvre pas la période du 16 mars au 10 mai.

Les intermittents pourront au mieux bénéficier d'une indemnité pour les deux premières semaines du confinement et n'auront aucune compensation pour avril et les 10 premiers jours de mai.

La CGT a défendu le principe adopté par Radio France, France Média Monde ou Arte qui prévoit une indemnité pour tous dès le 1er jour de la crise au regard de l'activité sur l'année précédente.

Indemnisation des salariés de La Fabrique dont les casiers de rangement ont été vidés par inadvertance en 2019

Comme, elle l'avait déjà annoncé, la direction est prête à dédommager les salariés de la valeur marchande du contenu des casiers. Cependant, aucune indemnisation n'est prévue en dommage et intérêt pour la valeur morale.

Paiement des éléments variables pendant la crise du covid

La direction avait annoncé que 100% de la rémunération fixe + éléments variables serait maintenue pendant la crise de la covid. Cette promesse devrait être tenue, les éléments variables de la 2e quinzaine de mars, avril et mai seront payés en juin et ceux de juin en juillet.

Accession à la fonction de chef d'équipement à la Fabrique

Il existe une différence de traitement pour l'accession à la fonction de chef d'équipement entre les salariés ex France 2 et ex France 3 du siège. La DRH s'était dite consciente du problème qui ne concerne pas que le siège, elle est prête à étudier les différences entre ces ex entités.

Paris le 30 juin 2020

Vos Représentant-e-s de Proximité CGT

Gestion d'Entreprise, Immobilier et Moyens Généraux : **Véronique PAILLE-VECCHIA**

Programmes, Communication, Marketing, Études : **Sophie PIGNAL**

Production, Fabrication, Technologies : **Éric LAUMONIER**

Information et Sports : **Claude GUENEAU** & **Georges PINOL**

Vous pouvez aussi nous contacter à : cgt.siege@francetv.fr