L'actu des Représentants du Personnel Siège

Novembre 2020

Les représentants du personnel à votre service

Une fois par mois, les représentants du personnel rencontrent les directions du siège et les responsables des ressources humaines. Ils peuvent aussi intervenir à tout moment, comme ils l'ont fait tout au long de la crise sanitaire, pour s'assurer de la mise en place des mesures sanitaires, signaler les insuffisances et relayer les demandes des salariés.

Le rôle des RP est défini par la loi. N'hésitez pas à contacter vos délégués CGT : Conditions et charge de travail, droit d'alerte, discrimination et harcèlement, respect de la législation, contrat, rémunération, carrière. Même si la communication de la direction oublie systématiquement de le rappeler, vos N+1 et vos RH ne sont pas vos seuls interlocuteurs.

Trombinoscope RH

Si la RH oublie systématiquement de mentionner les RP dans sa communication, les RP CGT ont le plaisir de vous annoncer que la fiche « QUI EST VOTRE CONTACT RH ? » a enfin été mise à jour. Vous pouvez même la télécharger ici ➠

La dernière fiche datait d'il y a au moins 5 ans. Les organigrammes, eux, ont encore 6 mois de retard… 😃😃😃

Situation sanitaire

9 cas de diagnostiqués covid au siège au 8 décembre, 20 salariés en quatorzaine, la situation s'est améliorée après la dégradation constatée en novembre. Selon la direction, les cas de contamination seraient exogènes, c'est-à-dire à l'extérieur, en dehors du périmètre de travail… pas certain.

A la rédaction, le cas du spectaculaire cluster au sein du service politique, avec 4 cas testés positifs, dont un d'une certaine gravité. Aux dernières nouvelles, heureusement, 3 sont de retour au travail. Par principe, il a été procédé au nettoyage et à la désinfection totale du service.

Autre exemple, une contamination au service météo. Elle se serait produite hors plateau, à la pause-café.

Gestion d'Entreprise et IMG

Dans la gestion de la crise sanitaire, les services Immobilier - Moyens Généraux (IMG) ont montré toute leur importance et leur rôle indispensable : mesures sanitaires, aménagement des locaux et des postes de travail.

Le plus souvent leur présence sur site a été nécessaire pour suivre le bon déroulement des opérations. Tout d'un coup, les travailleurs de l'ombre, aux activités méconnues, ont occupé les premières places.

Reconfinement et télétravail

Depuis le 30 octobre, le télétravail est à nouveau la règle et la présence physique l'exception. Dérogent au télétravail l'information, les programmes

et la fabrication. Dans les rédactions, contrairement au premier confinement, la direction a décidé de maintenir l'offre d'information. Les Éditions restent distinctes sur chaque chaîne, ce qui nécessite un maximum de journalistes et de techniciens en présentiel.

Les JRI, qui avaient obtenu, en mars dernier, de faire des permanences au domicile afin de limiter la présence à la rédaction, ne bénéficient plus de cette mesure. Les équipes de reportages itinérantes qui sillonnaient une région pendant une semaine à dix jours, afin de limiter les allers/retours depuis Paris, ne sont plus préconisées.

« Le guide des bonnes pratiques » semble tombé aux les oubliettes : Reportages en kit et micro-trottoir ont repris de plus belle, contrairement au premier confinement qui se fixait pour objectif de limiter le nombre d'intervenants par sujet.

Pratiquement abandonné le télémontage

Tous les montages actus se font au siège, à l'exception de 4 sur 30 qui se font à distance, sur des dossiers froids… Ce qui était possible en avril ne le serait-il plus en novembre ?

« *C'est compliqué le montage à distance* » explique le directeur de la DRM, *« un bon monteur n'est pas forcément à l'aise avec ses outils, hors de son environnement habituel de montage, et puis c'est plus long : un jour et demi pour un dossier contre un jour en conditions normales ».*

Autre prétexte : *« on n'est pas tout à fait au point : le nouveau système de télé montage fonctionne, mais on a besoin de finaliser l'adaptation aux paramètres FTV… D'ici une dizaine de jours ça devrait être optimisé ».*

A l'exception des journalistes des magazines, des documentalistes, de la majorité des infographistes, il n'y a plus grand monde en télétravail à la rédaction. La direction veut avoir le maximum de personnes à disposition.

La présence des motards a été limitée à 2, dans leur minuscule locale. Les autres attentent dans une salle des documentalistes ou opèrent les départs de leur domicile.

Santé et responsabilité pénale

Le télétravail est la règle dans les directions ne nécessitant pas une présence au siège, mais dans la pratique…. c'est un peu différent. Si certains services sont très précautionneux, d'autres sont moins regardants et vont jusqu'à refuser le télétravail.

Face à cette situation, la RH indique que si des assouplissements ont pu voir le jour entre les deux confinements, ce n'est plus possible aujourd'hui.

Les entreprises qui ne respectent pas la règle du télétravail, risquent des sanctions. En cas de contamination, la responsabilité pénale de l'employeur peut être même engagée, pour ne pas avoir assuré la santé et la sécurité de ses salariés.

La direction assure tout mettre en œuvre pour que les dérapages qui mettent en péril la santé des salariés en cette période de crise sanitaire prennent fin, dès lors qu'elle en a été informée.

Franceinfo

La plateforme numérique est quasi exclusivement en télétravail, pareil côté canal 27 pour la cellule invités, l'infographie, la programmation, l'administration et les « modules », considérés comme sujets froids. Ces derniers font travailler 4 postes en télémontage. Sur les plateaux, la consigne est de 4 personnes invités/journalistes maximum.

On profite de la diffusion d'un sujet pour permettre le nettoyage du plateau, lors de la rotation des invités. Des mesures qui ne permettent pas de lever toutes les inquiétudes : il y a encore beaucoup de circulation sur le plateau et dans l'atrium et faute de bureau d'accueil, les invités doivent attendre là où ils trouvent de la place.

Reporteur au temps du covid

Comment faire son travail de journaliste, sans mettre en danger sa santé et celle de ses proches ? Constamment tiraillés entre la nécessité de respecter les mesures barrières et leur devoir d'information, la tâche des reporters par temps de covid n'est pas simple : respecter la distanciation physique quand on couvre une manifestation, un procès où se pressent une meute de micros et caméras, les « quatre colonnes » à l'Assemblée Nationale, ou plus simplement quand on passe une ou deux heures chez les gens confinés à leur domicile ?

La généralisation de l'installation de cloisonnettes en plexi dans les salles de rédaction est en voie d'achèvement. Elles permettent séparer les postes de travail, mais le taux élevé de collaborateurs présents à certains moments reste préoccupant, malgré le rappel des consignes de sécurité.

Il y a aussi la question des déplacements, à 3 dans une voiture, et les transports. Les départs en 1ère classe sont systématiquement refusés, ce qui permettrait pourtant d'éviter de se retrouver dans des trains bondés.

Masques et gel

Si les masques et le gel sont disponibles pour les départs en tournage, au magasin, il faut bien reconnaître que les procédures mise en place frisent parfois le kafkaïen :

- En cas d'incidents à répétition et rapprochés (les élastiques qui lâchent par exemple), il faut le signaler au N+1 de façon à ce que l'alerte soit donnée sur une mauvaise série…

- Les masques à sécurité renforcée (ffp2, N95) sont également disponibles, mais c'est la coordination des reportages qui doit valider la demande.

- La mise à disposition de lingettes nettoyantes pour les postes de travail dans les services dépend de la présence du N+1, et son approvisionnement après validation par le secrétariat général.

Crise chez les JRI

Le plus grand service de la rédaction nationale, avec plus d'une centaine de journalistes en a assez d'être maltraité : perte de sens du travail, multiplication des tournage en kit, des micro-trottoirs, des allers-retours dans la journée, pour tourner une séquence parfois non diffusée… A cela s'ajoute le malaise lié à l'organisation du service : manque de transparence dans l'attribution des missions, Planif & Concur, sentiment que l'encadrement est pris dans l'engrenage du « remplissage de cases » et qu'il délaisse la réflexion sur l'image et le nécessaire retour sur le travail de chacun.

Ils demandent de faire, avec la plus grande objectivité, le bilan post-fusion. Le directeur de la rédaction promet qu'il va « mener l'enquête », mais reconnaît ne pas avoir avancé sur ce dossier complexe. La faute à qui ? Au coronavirus : « *Il faut être raisonnable*, explique-t-il, *laissons passer cette fin d'année, la période n'est pas favorable aux bilans, laissons-nous atterrir de cette 2ème vague...aujourd'hui, notre priorité c'est la sécurité !* ». A force de refuser de traiter les problèmes, ça va exploser !

Planif toujours et encore

Depuis l'abandon d'Astérix, remplacé par Planif, JRI et OPS ne peuvent plus visualiser au quotidien, sur leur poste de travail, non seulement les commandes de reportages, mais aussi les prises de service et l'activité du jour de chaque collègue, de sorte d'avoir la vision globale de la marche du service, au jour le jour. Réclamée depuis des mois maintenant, plusieurs fois promise par la DRM, l'extension du logiciel à tous les utilisateurs JRI est possible, répond le directeur de la DRM, mais cela a un

coût... *« j'ai demandé un chiffrage, au final, il y aura un arbitrage de la direction de l'information... »*

Matériel en rade

Pannes récurrentes sur les caméras, dioptries rayées, batteries et lumières en nombre insuffisant, caméras OSMO inexistantes, le matériel de tournage est mal en point cette fin d'année. La direction le reconnaît, *« il y a beaucoup de matériel cassé ou en panne ou obsolète ».* Là encore, en cause, la crise du coronavirus : les délais sont rallongés pour les réparations et les livraisons de nouveau matériel. Exemple : les kit 5D commandées pour les bureaux de région en septembre viennent seulement d'être livrés.

La DRM explique aussi que tout ne peut pas être traité en même temps : GOPRO et caméras légères (280) et kits 5 D viennent d'être mis en service.

FTV Studio et équipes légères

Depuis que FTV Studio a repris la production de certaines émissions de FTV, les tournages ne sont plus attribués aux équipes légères de la Fabrication, alors que celles-ci sont en sous-activité. FTV Studio a pourtant l'obligation de respecter la règle d'or, en vigueur à FTV, c'est-à-dire de faire travailler, en priorité, les équipes de la Fabrique.

Ce service souffre d'être laissé à l'abandon depuis des années, malgré les nombreuses alertes des élus du personnel. Cela engendre de graves risques psychosociaux et un mal-être au travail.

De plus, la planification de ce secteur est de plus en plus contraignante. Les salariés sont souvent planifiés le vendredi soir, pour la semaine suivante, en « sans affectation », puis des activités sont rajoutées au jour le jour durant la semaine.

Enfin, FTV Studio exige que les équipes légères tournent désormais à deux personnes, sans éclairagiste, alors qu'il est toujours demandé une prestation éclairage avec tout le matériel. La direction espère probablement que les salariés jouent le jeu de la double compétence.

Fabrication siège

La direction a souhaité ouvrir la pratique des caméras spécialisées (grue, junior…) aux OPV intermittents, en fonction de leurs compétences et expériences dans le domaine de la prise de vues. Une première expérience a été faite avec 3 cadreurs, qui ont pu bénéficier du tarif « super dérogatoire », mais la direction a depuis revu son tarif à la baisse. Seul le tarif chef OPV sera appliqué…

Toujours à l'affût d'économies, elle maintient l'injustifiable différence de traitement entre les équipes de la régie 4 et celles de la régie 2, en matière de prime repas du soir, alors que tous finissent à 21h15. Après avoir baladé les RP avec différents arguments fallacieux, elle invoque aujourd'hui une continuité dans la vacation pour bénéficier du prime repas. Cette notion n'apparaît pourtant pas dans l'accord collectif. L'inspecteur du travail a été saisi.

Plateau B

Les émissions du plateau B, habituellement fabriquées par les équipes de la régie 3, le sont désormais par le car de Lille stationné à demeure dans la cour de MFTV. Cela a pour conséquence la baisse drastique du volume d'emploi des techniciens du siège, au profit de la filière. Quelle est la logique de déshabiller Paul pour habiller Jacques ? La direction affirme que

l'objectif était de libérer la régie 3 pour développer l'exploitation du plateau E en virtuel, et que malheureusement, la 2ème vague de la crise sanitaire a repoussé cette internalisation à janvier.

Pour éviter une trop forte promiscuité dans le car régie stationné dans la cour,

la régie lumière a été déportée dans un algeco, dans cette même cour, avec des caméras télécommandées. Les conditions de travail s'en trouvent fortement dégradées dans ce « containeur » aveugle. A cela s'ajoute un sous-effectif chronique chez les éclairagistes, créant une intensification de la charge de travail et posant des problèmes de sécurité.

Régies et plateaux du siège à plein régime

Le premier confinement a vu l'activité au siège réduite à une régie et un plateau. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, la direction de la fabrique a décidé de rattraper le temps perdu en répondant à la commande coûte que coûte.

Depuis la rentrée de septembre, régies et plateaux du siège tournent à pleine capacité à tel point que, certains jours, il est demandé aux techniciens de déjeuner et dîner avec leurs plateaux repas en régie, sur leur poste de travail, (donc sans masque, tout en travaillant).

Certaines vacations atteignent 12h, sans lumière du jour. Les RP ont alerté sur cette situation, éprouvante pour les techniciens.

Autre demande : les mixeurs production en CDD à la Fabrication siège ne sont pas payés selon le barème de chef OPS, comme ailleurs en production à FTV. Réponse de la direction attendue en janvier.

Taxi pris en charge, mais pas les indemnités km

Depuis le retour du confinement, les frais de taxi sont remboursés à partir de 21h, pour éviter que le personnel ait à prendre les transports en commun. Curieusement, cette disposition n'est pas élargie aux indemnités kilométriques, comme lors du 1er confinement.

La direction estime que cette mesure aurait un coût, en encourageant le personnel à prendre sa voiture. Petites économies sur le dos des salariés non éligibles au télétravail et qui se rendent quotidiennement sur leur lieu de travail, avec tous les risques liés à la situation sanitaire.

Suppression de « Pièce à Conviction »

Après la marginalisation de Thalassa, la liquidation de Soir3, c'est à nouveau une émission historique de France 3 qui est sacrifiée. Le directeur de l'information promet que « Pièce à Conviction » laissera place à un nouveau magazine d'enquêtes, sur France 3.

Magazines des rédactions de France 3 à l'origine, « Pièce à Conviction » a été entièrement externalisé, ne laissant plus en interne que la rédaction en chef et la présentatrice.

Les autres magazines d'info, « Cash Investigation », « Envoyé Spécial » ou les documentaires sont aussi entièrement ou en grande partie réalisés par des « agences de presse » et sociétés de production. Pour redonner du sens au travail des journalistes, mais aussi des monteurs, des techniciens, des chargés de prod, il faut en finir avec la sous-traitance aux « boîtes de prod », qui font du dumping, en profitant de la précarité.

Licenciés en visio

Convoqués pour une visio-conférence, c'est sur l'écran de leur smartphone, que les 4 illustrateurs sonores des rédactions nationales ont appris leur licenciement express.

Ces 4 CDD historiques totalisent 35, 21, 20 et 17 années de collaboration, à raison d'une dizaine de vacations chacun, par mois. Ils seront remplacés par une banque de données musicales, dans laquelle les journalistes pourront aller piocher au petit bonheur la chance, avant de faire les déclarations de droits d'auteur.

La chasse aux économies et aux ETP ne fait par relâche, malgré la crise sanitaire qui justifierait un peu plus d'humanité.

Un licenciement qui fait du bruit

Le licenciement d'un comptable de la direction des finances aurait pu passer inaperçu : en plein mois de juillet et en période de télétravail, où personne ne voit plus personne… C'était sans compter avec la solidarité entre salariés.

Ce comptable n'est pas « parti », il a été brutalement licencié. La directrice à l'origine du licenciement ne s'attendait pas à ce que sa décision soit contestée par son équipe. Perte de confiance, le service est en crise.

Surcharge de travail à la téléphonie

Les représentant du personnel ont relayé les difficultés rencontrées par le personnel de la téléphonie : surcharge de travail permanente, départs non remplacés, non prise en considération des efforts faits depuis 2 années. Pour couronner le tout, la faiblesse des mesures salariales, certaines limitées à 614 € au bout de 5 ans, des salaires très en dessous de la grille médiane, sont reçus comme une profonde injustice et un manque de reconnaissance pour le travail accompli. L'équipe de la téléphonie, au bord de la saturation, doit gérer en plus, l'importante croissance du parc d'appareils, avec la généralisation du téléphone d'entreprise à tous les salariés.

Attestation DIF, les précaires privés de leur droit ?

L'amendement adopté le 24 octobre 2020 par les députés prévoit la possibilité de reporter ses heures de DIF (Droit Individuel à la Formation) sur son CPF (Compte Personnel de Formation) jusqu'au 30 juin 2021 et non plus jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est une bonne nouvelle dans cette période sanitaire et économique si incertaine, mais cela ne résout pas tout. Problème pour les salariés qui étaient en CDD entre 2008 et 2014 et qui n'ont pas leur attestation.

La direction nous informe que pour les personnes ayant le statut d'intermittent du spectacle, c'est l'AFDAS qui est en charge de la délivrance de l'attestation de droit de DIF. Les CDDU qui rencontreraient des problèmes peuvent apporter leurs fiches de paye afin que FTV leur établisse une attestation.

Pour les autres CDD, à ce jour, l'attestation est normalement fournie en fin de contrat, mais ce n'est pas toujours le cas. Les responsables RH devraient apporter une réponse à la prochaine réunion des représentants du personnel de décembre.

Prime pour horaires de nuit, la RH ne sait pas lire

Une note de service datant de 2015, ciselée par un orfèvre, prévoit une prime de 20 € pour les journalistes *« travaillant sur des émissions… diffusées en direct 12 mois par an, 5 jours par semaine nécessitant une fin de service entre 0h00 et 3h00 ».* La note ne parle pas d'émission de fin de soirée. C'est donc bien le cas de journalistes assurant la préparatoire nocturne de Télématin. Ils ont droit à la même prime que leurs collègues qui travaillent sur le 23 heures.

Le Dakar de la honte, 2ème

La direction des sports a brillé par son absence lors de la réunion des représentants du personnel de novembre. Trop occupée, sans doute, à préparer le beau cadeau du Nouvel An qu'elle va offrir aux téléspectateurs : une magnifique épreuve sportive au royaume des sables, l'Arabie Saoudite, une des plus féroces dictatures de la planète.

« Si on peut donner un coup de main pour donner une meilleure image de l'Arabie Saoudite, ça serait parfait » déclarait le coureur automobile, Stéphane Peterhansel, l'année dernière.

Cette belle complicité de France Télévisions va se poursuivre, pour la 2ème fois en 2021.

Et côté 20h, va-t-on profiter de « l'ouverture » du prince Mohammed Ben Salmane pour montrer l'autre face de l'Arabie : celle de la répression, de la prison pour les militantes et militants des droits humains, celle des 184 exécutions en 2019 ? L'envers du décor sur le site d'Amnesty International **ici ➡**.

Aux dernières nouvelles, la direction de l'info fera comme l'année dernière, c'est à dire rien !

Candidature sur postes vacants, directions Gestion d'entreprise et IMG

Question récurrente toujours sans réponse satisfaisante. Pourquoi les salariés, candidats aux postes mis en consultation, n'obtiennent-ils jamais de réponse ? Les mois passent, et aucun retour de la part les ressources humaines, responsable du secteur gestion d'entreprise et IMG.

Envoyer une lettre de motivation, un CV, est un acte dynamique qui mérite autre chose que l'indifférence. N'est pas le rôle des RH que d'accompagner les évolutions de carrière et de dire aux intéressés pourquoi leur candidature n'a pas été retenue ?

Les CDD, malgré un long historique au service de FTV, sont dans la même situation. La direction admet que, lorsqu'il y a énormément de monde à candidater sur un poste c'est difficile de répondre dans les temps, mais elle affirme que 100 % ont une réponse.

Les intéressés peuvent aussi s'adresser à leurs délégués du personnel.

Premier bilan des comités salaires

Les comités salaires se sont tenus à la mi-octobre

Au siège, 1 salarié sur 4 seulement (27 % chez les journalistes, 22 % pour les autres professions) a coché les cases dans monKiosque, pour permettre aux comités salaires d'examiner leur cas.

Faute de cette autorisation, les représentants du personnel n'ont pas disposé des informations nécessaires et n'ont pas pu défendre les salariés trop souvent oubliés ou en situation de disparité salariale. Pensez-y pour l'année prochaine.

Pas cool le pool

Chez les journalistes, certains services ont joué le jeu : Franceinfo, JRI, société, bureau des régions. Le pool s'est illustré avec une seule autorisation. Même les petits salaires n'ont pas levé le doigt !

Dommage, plus les représentants du personnel ont d'informations, plus ils peuvent comparer les situations les unes aux autres et faire remonter ceux qui sont injustement traités.

Évolution professionnelle des journalistes des programmes

Les derniers comités de salaires ont montré que les journalistes des programmes, n'ont pas la même carrière que les journalistes des rédactions.

Certains avec 25, 30, voire 35 ans d'ancienneté sont toujours journalistes spécialisés, en particulier à Télématin.

La fonction grand reporteur semble hors de portée.

On attend avec intérêt le bilan des comités salaires pour voir si la proportion de 20 % de passage à la fonction et aux paliers GR a été respectée.

Absence des opérationnels aux comités des salaires Gestion d'entreprise et IMG

Les RH s'estiment-ils plénipotentiaires en matière d'évaluation des salariés ? Pourquoi les RH de ces secteurs étaient-ils seuls, face aux représentants des salariés ? Pourquoi les règles inscrites dans l'accord collectif ont-elles été bafouées ?

Au cours des comités salaires Gestion d'entreprise – IMG, il n'y avait que des RH et aucun directeur ou cadre, en prise directe avec les salariés.

Les responsables opérationnels ne peuvent-ils pas consacrer une demi-journée, une fois par an pour venir échanger sur les salaires de leurs collaborateurs ?

Paie de novembre

Les augmentations individuelles sont tombées sur la paie de novembre. Sauf exception, ceux qui n'ont rien vu, n'ont rien eu. 1 salarié sur 3 a bénéficié d'une mesure. Le taux des mesures à 3 ans serait passé à 75 %, (contre 58 % en 2019), ce qui veut dire tout de même qu'il reste 25 % des mesures à 4 et 5 ans. Les promotions et changements de paliers, nécessitent la signature d'un avenant au contrat de travail. Cela pourrait retarder d'un ou deux mois le versement de l'augmentation.

Quand augmentation rime avec déception

Et parfois même de la colère. Le bilan des mesures 2019, au siège, a montré que 60 % des augmentations ont été inférieures à 2 %. Certaines ont même plafonné à 612 €, obtenus après 4 ou 5 années de « traversée du désert salarial ». 2020 risque fort de ressembler à 2019 : mêmes enveloppes, mêmes taux, mêmes règles…

Disparités abyssales

Une nouvelle fois, les comités salaires ont monté les énormes disparités que l'on peut trouver en deux salariés en tous points comparables. Aucun reproche, entretien annuel impeccable, même service, même qualification, même ancienneté, mais A gagne 4 000 € de moins que B, C gagne 5 000 € de moins que D, sans aucune raison. Et ce ne sont pas des cas isolés. Même constat quand on compare avec les salaires médians : 2 000 €, 4 000 €, 7 000 € en-dessous de la grille de référence. Ces écarts perdurent d'années en années et se sont même creusés. Chez les techniciens, on a découvert certains salaires à plus de 20 % en dessous de la médiane de leur groupe d'emploi.

A travail égal, salaire égal

Ce n'est pas un slogan, mais la loi, article L3221-2 du code du travail. « A travail égal, salaire égal » signifie que si rien ne distingue objectivement 2 salariés, ils doivent percevoir le même salaire. Devant les juges, ça ne devrait pas être difficile à prouver, non ?

Faisons germer l'idée, la CGT sera là pour vous accompagner.

Primes et déprime

Les premières retombées des mesures salariales ont été visibles sur les bulletins de paye de novembre. Pour beaucoup, c'est la déprime : soit rien du tout, soit une maigre augmentation de 1 % ou 2 %... après 3, 4 voire 5 années de « traversée du désert salarial ». Les primes « covid, rebaptisées « primes exceptionnelles », elles, devraient tomber en décembre. On parle de 3 montants : 300 €, 600 €, 1000 €. Sur quels critères, pour quels montants… tout est laissé à l'appréciation des N+1, dans la plus grande opacité. On sait que ces cadres n'ont guère apprécié qu'on leur refile cette tâche ingrate qui ne va leur attirer que des em….

Paris, le 9 Décembre 2020

Vos Représentant-e-s de Proximité CGT

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

. Programmes, Communication, Marketing et Étude ➠ **Sophie PIGNAL**

. Production, Fabrication et Technologies ➠ **Éric LAUMONIER**

. Information et Sports ➠ **Claude GUENEAU** ➠ **Georges PINOL**

Vous pouvez aussi nous contacter ➠ **CGT Siège** ➠ **SNJ CGT**