# Antenne de Caen
# Elections professionnelles

La mandature actuelle va bientôt prendre fin. Vos élus FO vous remercient de la confiance que vous leur avez témoignée durant ces trois dernières années.

C'est avec plaisir mais aussi détermination que le syndicat s'est mobilisé sur de nombreuses thématiques pour permettre à l'entreprise et à ses salariés d'avancer dans les meilleures conditions.

**A partir du 10 mars et jusqu'au 16,** vous allez pouvoir voter de façon électronique pour vos futurs représentants au CSE du réseau France 3. Ces derniers vont ensuite élire les représentants de proximité au prorata du score obtenu par chaque organisation syndicale dans leur antenne respective. Vous l'avez compris, voter pour le CSE réseau c'est voter pour vos futurs représentants de proximité !

**Sont candidats pour le CSE Réseau France 3 :**

Laïla Agorram, Tony Detcheverry, Isabelle Ganne, Stéphanie Bedel et François Ormain.

**Sont prêts à s'investir pour les Représentants de Proximité de l'antenne de Caen :**

Jean-Yves Gélébart, Laëtitia Gerdelat, Régis Saint Estève, Laïla Agorram, Tony Detcheverry, François Ormain et Bruno Dubois.

## Mais qu'a donc fait FO durant ce mandat ?

FO est un syndicat libre et indépendant. Il défend tous les salariés de l'entreprise quelques soient leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Il défend les cadres et non cadres, autant les salariés titulaires que les CDD. S'agissant de cette dernière catégorie, FO a toujours été fer de lance pour leurs droits dans la négociation de la convention collective, des accords de branche, ou encore pour le « fond de solidarité pandémie » dont le syndicat a été l'initiateur.

**FO se bat sur tous les fronts :**

**La santé, le handicap, l'égalité professionnelle, l'emploi, les salaires, les activités sociales et culturelles ...** A ce sujet FO est présent dans les instances de gouvernance nationale (bureau du CSE réseau en charge des ASC, CIORTF, commission des marchés pour le financement des séjours vacances, des chèques culture, des chèques cadeaux, des tickets cinéma, etc.) pour en déterminer la politique et les budgets.

Bureau syndical Force Ouvrière – Pièce R2811 - 01.56.22.54.40/43.76
7 Esplanade Henri de France – 75907 Paris Cedex 15

**I / En matière de Santé,** FO francetv est leader dans la **négociation sur la prévoyance et les mutuelles.**

En février 2018, nous avons notamment demandé à l'entreprise de mettre en place **une sur-complémentaire santé** facultative. Aujourd'hui, c'est chose faite pour les remboursements de soins spécifiques.

Nous avons également négocié **un accord santé et qualité de vie au travail** (SQVT) qui doit permettre la transformation de l'entreprise dans une logique de prévention des risques, par un management de confiance à priori et de contrôle à postériori, par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, par l'instauration d'une politique de solidarité familiale, etc.

**II / En matière de handicap,** FO a négocié le quatrième accord pour **la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap** au sein du Groupe France Télévisions.

Objectifs de l'accord :

- Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées. L'obligation légale est de 6% de salariés en situation de handicap. L'accord a permis d'arriver à 6,97% contre 5,19 % en 2019.
- Simplifier les démarches des employeurs.
- Sécuriser le financement des aides nécessaires à l'insertion et au maintien dans l'emploi.
- Mettre en place une politique pour mieux accompagner et contrôler l'emploi des personnes en situation de handicap :
  - → Création notamment d'un référent handicap dans les antennes.
  - → 6 jours de congés supplémentaires moyennant une simple attestation médicale.
  - → Création de comités emplois dans les établissements pour faire le point sur la situation des travailleurs en situation de handicap.
  - → Formation et communication renforcées.

La volonté est aussi de simplifier les démarches et la prise en main du parcours professionnel du salarié en situation de handicap.

**III / L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est un accord très important pour lequel FO a été force de proposition et a obtenu:

- La création d'un **"Observatoire de l'évolution des carrières".** Dans ce cadre, une attention particulière est portée sur :
  - → Le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption.
  - → La compensation de la perte des heures supplémentaires pour les temps partiels.
  - → Un meilleur accompagnement et une meilleure anticipation de la mobilité interne, en particulier pour les femmes.
- La création d'un dispositif **« réussir sa carrière au féminin »**, un **programme de mentorat « déployez les ELLES de France Télévisions »**, des ateliers pour réduire les croyances auto-limitantes des femmes et leur donner confiance, un bilan des besoins de formation après une absence supérieure à six mois et la non-discrimination des salarié(e)s à temps partiel réaffirmée.

- Le respect de la vie professionnelle et de la vie personnelle avec la signature d'**une charte de 15 engagements pour l'équilibre des temps de travail,** qui précise notamment :
  - → Une organisation de travail compatible avec la charge des enfants. Le télétravail privilégié pour limiter les déplacements, avec une sensibilisation aux bonnes pratiques numériques pour tous les salariés.
- **Le service de conciergerie 2.0** (réservation en ligne pour la garde d'enfants, l'aide aux devoirs, le ménage, etc ...) est maintenu.
- Un **congé paternité doublé,** passant de 25 à 50 jours (et de 32 à 50 jours pour une naissance multiple).
- Un **capital temps de 8 jours** rémunéré pour une naissance ou une adoption pour les salariés jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant.
- Un **congé pour assistance médicale à la procréation** (PMA).
- Des **droits étendus aux familles homos et monoparentales** ...
- L'accord consacre une grande place à la **lutte contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes** avec une politique de prévention et de traitement des situations qui s'appuie sur :
  - → De la formation et des communications aux salariés
  - → La ligne directe harcèlement (LDH)
  - → Des interlocuteurs de terrain (managers, RH, APS, RP, médecin du travail, psychologue ...).
  - → Un plan d'action de prévention des risques (PAPRIPACT).
- Un plan d'action sera également étudié pour lutter contre les violences conjugales ou intra-familiales.
- Enfin, un temps d'échange annuel et ludique, via un "serious game" est prévu avec le manager et ses équipes sur ces questions d'égalité, de diversité et de comportement pour "bien vivre ensemble".
- Ce nouvel accord présente de réelles avancées par rapport aux précédents. Il devrait contribuer à gommer un grand nombre de disparités salariales entre les femmes et les hommes, et contribuer à mieux installer ces premières dans tous les champs d'activité de l'entreprise par des dispositifs de formation renforcés. Un effort nécessaire pour une plus grande équité, apaiser les collectifs et faire de France Télévisions une entreprise en pointe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## IV / Le maintien dans l'emploi est une préoccupation constante pour FO

**Accord GPEPP :** FO a négocié et signé la « gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels ». Un texte qui doit permettre au salarié une meilleure visibilité de son avenir professionnel dans l'entreprise, une plus grande anticipation des transformations de l'entreprise pour les managers, des plans pluri-annuels de formation adaptés.

**Compétences complémentaires :** Pour le réseau France●3, à Franceinfo et au Siège, FO france●tv a obtenu la reconnaissance et la valorisation salariale **des compétences complémentaires.** Nous avons obtenu que celles-ci soient largement rémunérées de façon pérenne et non plus au coup par coup.

**Accord Télétravail :** FO milite depuis des années pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'exercer une partie de leur temps **en télétravail.** La crise sanitaire a imposé cette forme d'activité. Elle concilie intérêts, attente de l'entreprise et des salariés. Le télétravail repose donc sur un double volontariat entre l'employeur et les salariés et est réversible si besoin au bout de quelques temps. Il permet une organisation performante et une qualité de vie au travail. Vie professionnelle et vie privée sont respectées avec notamment le droit à la déconnexion. Exercé au plus à 50 % du temps de travail,

mixant liens visio et téléphoniques, il ne doit pas conduire à un isolement et par conséquent ne pas altérer le lien social.

**Un smartphone pour tous ! :** En mai 2019, FO a demandé que chaque salarié soit équipé d'un smartphone. C'est aujourd'hui une revendication qui se met en place, permettant à chacune et chacun de mieux gérer sa vie professionnelle avec des outils dédiés.

**FO solidaire avec les CDD :** La négociation n'a pas pu obtenir la prise en charge par l'entreprise du maintien de l'activité des CDD pendant la crise sanitaire. Nous avons néanmoins été très vigilants sur les contrats qui avaient été promis. Nous avons par la suite consulté les salariés en CDI pour co-construire avec deux autres organisations syndicales et l'entreprise un fond de soutien pour aider les salariés non permanents lors de la suite de la crise.

Au final, le dispositif a permis de verser plus de 1,9 millions d'euros (994 818€ dans le réseau France●3 régions, 800 340€ au Siège, et 119 514€ en Outre-Mer).

En moyenne, les bénéficiaires ont touché 596 euros bruts d'indemnités complémentaires chaque mois, une somme correspondant au « manque à gagner » en raison de la crise sanitaire.

**Crise sanitaire - Extension de la période de référence pour les CDD :** La crise sanitaire a « chamboulé » l'accès au travail pour les CDD. Dans le cadre de la fédération FO, nous avons négocié avec l'Etat le maintien des droits des CDD dans l'ensemble du secteur de la culture et bien sûr ceux de la télévision.

Notre section FO france●tv est membre du syndicat FO Médias (TF1, M6, Radio France, FTV...) qui est membre de la Fédération FO FASAP (Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse). FO France●tv a par ces extensions accès à la Présidence de la République, aux différents ministères dont celui du ministère de la culture, du ministère du travail, aux différentes commissions culture du Parlement (Sénat, Assemblée Nationale, CESE).

**Reconnaissance des CDD réguliers (accord sur les non permanents) :** En limitant à 80 jours de collaboration (ou 120 jours), FO france●tv, dans le cadre d'un préavis de grève a obtenu la reconnaissance du statut de CDD régulier. Celui-ci permet de ne pas être limité dans la collaboration avec l'entreprise et d'être ... dans le cadre d'une intégration.

## V / La justice salariale doit l'emporter

**Avenant 16 sur les rémunérations :** FO obtient un automatisme pour les journalistes, une augmentation des minimas et une régularité à 3 ans dans l'obtention des mesures individuelles.

**Heures supplémentaires à 125 et 150% pour les PTA :** Une nouvelle fois, FO souvent appelé le syndicat de la fiche de paie a démontré que l'entreprise n'appliquait pas correctement l'accord collectif. Nous avons fait corriger l'outil de paie permettant aux salariés de déclencher les heures majorées à 150% lors des semaines réduites (avec un ou des jours fériés).

**Prime d'intéressement :** En mai 2018, nous avons demandé, entre autres, le retour de la prime d'intéressement. En 2021, ce dispositif a été activé par l'entreprise avec une enveloppe de 6 millions € distribués aux salariés.

**Règlement du 1/10e de congés payés :** FO obtient près de 10 millions d'euros reversés aux salariés en 2018 et une correction de l'outil de paie qui permet depuis d'être normalement rétribué.

**Comité des salaires :** FO obtient une meilleure visibilité du positionnement des salariés (avec notamment la prise en compte pour les journalistes des UCC dans le niveau de salaire) pour lutter contre les disparités.

FO demande le rattrapage systématique de salariés situés en dessous de 5% et + du salaire médian.

FO a défendu des dizaines de situations salariales inéquitables.

**Egalité salariale entre les femmes et les hommes :** Dans le cadre de l'accord négocié l'année dernière, FO a obtenu que près de 400 femmes soient réajustées dans leur salaire :

→ Le rattrapage salarial au retour de maternité ou d'adoption
→ La compensation de la perte des heures supplémentaires pour les temps partiels.

Pour un syndicalisme de construction, un syndicalisme de solutions, **votez FO !**

Paris, le 7 mars 2022

**Bureau syndical Force Ouvrière** – Pièce R2811 - 01.56.22.54.40/43.76
7 Esplanade Henri de France – 75907 Paris Cedex 15