

Compte rendu du CSE Central du 15 avril 2020

Situation générale de l'entreprise

Ce CSE central extraordinaire se tient le surlendemain du discours de Macron, qui a annoncé à la fois un prolongement du confinement et un déconfinement progressif à partir du 11 mai, sans qu'on en connaisse précisément, pour l'instant, les contours.

Delphine Ernotte estime que la reprise d'activité ne pourra se faire que sur un temps long, sur plusieurs mois. Elle évoque une reprise d'un certain nombre de programmes en septembre et une vraie rentrée de grille seulement en janvier 2021. La présidente reconnaît que certains salariés sont impatients de revenir au travail, mais réaffirme la nécessité de tenir un confinement « très strict » et un déconfinement prudent, afin d'éviter une 2^e vague de contaminations.

Alors que les élus reprochent à la direction l'absence de plan de continuité d'activité (PCA) directement actionnable lors de la survenue d'une crise comme celle que nous vivons actuellement, Delphine Ernotte se félicite, elle, des mesures prises qui ont « *permis de réduire sensiblement la propagation de l'épidémie dans le personnel de FTV* ».

La patronne souhaite que l'entreprise tire les enseignements de cette crise et notamment de ce qui a pu être mis en place,

voire inventé dans l'urgence : nouvelles organisations du travail, outils, façons de travailler. Elle souligne l'inventivité des équipes techniques, mais aussi des équipes programmes pour adapter les antennes.

Elle souhaite qu'on en conserve des choses en termes de pratiques professionnelles, dans le monde d'après. La direction souhaite d'ailleurs solliciter les retours d'expérience des salariés sur leur pratique du télétravail.

Les élus CGT lui ont rappelé toutefois que beaucoup de pratiques actuelles se faisaient en mode dégradé et qu'il n'était pas question que la direction se serve de la crise comme d'un effet d'aubaine pour faire, à marche forcée, encore plus d'économies sur le dos des salariés.

Interpellée en marge du point sur le témoignage de l'ex-présentatrice des sports Clémentine Sarlat, qui dit avoir vécu harcèlement moral et sexisme au service des sports, Delphine Ernotte affirme prendre sa parole très au sérieux et avoir saisi un cabinet extérieur pour mener l'enquête, en lien avec la ligne directe harcèlement (LDH), afin d'avoir une vision plus claire de la situation au service des sports et agir en conséquence.

Compte rendu de la CSSCT centrale du 7 avril

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE central s'est réunie le 7 avril en configuration élargie, c'est-à-dire en présence des rapporteurs/présidents des CSSCT d'établissement (compte rendu complet à lire [ici](#)). Les discussions ont porté sur les mesures sanitaires et le plan de continuité d'activité. En CSEC le débat a porté sur les questions encore en suspens.

Encadrement

Les encadrants doivent accompagner leur équipe soumise à un changement rapide, d'ampleur et imprévu, et ce n'est pas toujours simple. Certains expriment des difficultés. Le DRH de FTV les renvoie sur le webinar « *Accompagnement des collaborateurs en période de crise sanitaire* » de la DSQVT et de JLO, et promet une « *multiplication [des] actions* » à destination des managers.

Consignes sanitaires

Les fiches pratiques du site dédié info Covid-19 sur monespace manquent parfois de précisions pratiques justement. Normal, elles sont validées par les cellules de veille au plus haut niveau de l'entreprise, loin du terrain. La direction ne compte pas associer de salariés ou de représentants du personnel à leur rédaction, elle attend que les questions remontent toute la chaîne de commandement pour les étudier et arbitrer les décisions. C'est ainsi que les élus ont notamment obtenu les perches, l'affichage des consignes sur les sites, le véhicule de reportage pour 1 ou 2 personnes et l'allongement du délai de recherche des cas contacts de 24 à 72h (en vigueur de-

puis le 10 avril). Mais cela est long et au détriment de la santé des salariés.

Pour être virucide un **gel hydro-alcoolique** doit contenir 60 à 70% d'éthanol. Suite à la difficulté pour la Direction de la Sécurité et de la Sûreté d'obtenir de la part de son fournisseur un certificat de conformité pour les flacons de 60 ml, la directrice, Muriel Sobry, a décidé le 10 avril de les retirer. Pour lever tout doute ils sont en cours d'analyse par un laboratoire parisien, idem pour des flacons de 100 ml, non-déployés, et eux aussi sans norme NF ; résultats avant la fin de la semaine. Mme Sobry rappelle que le gel ne doit servir que lorsque le lavage des mains à l'eau et au savon, plus efficace, est impossible.

Les fiches pratiques sont la base commune à toute l'entreprise, mais **le central a décidé de laisser la possibilité au local d'en faire plus**. Donc on assiste à des RH qui exigent des justificatifs non listés dans les fiches pratiques ou encore à des sites qui imposent le port du masque à tout le personnel. C'est totalement illisible pour les salariés. Le DRH de FTV maintient la nécessité de permettre des spécificités pour s'adapter à l'hétérogénéité de situations, mais les élus comprennent à demi-mot qu'il ne cautionne pas certaines initiatives.

Le Code du travail impose à l'employeur de **former les salariés à la sécurité**. L'inspection du travail, présente dans plusieurs réunions d'instances, ne considère pas la communication des fiches pratiques et de tutoriels vidéos comme une formation nécessaire et suffisante : l'employeur doit s'assurer que le salarié a entendu et compris les consignes. Réponse de la direc-

tion : « *le contexte ne permet pas d'y répondre* ».

Les élus recueillent de plus en plus de témoignages, d'OPV et d'électriciens-éclairagistes notamment, qui voient tous les jours que l'entreprise peut réaliser des JT sans eux. Ils disent avoir l'impression de ne plus faire partie de l'entreprise et expriment des **inquiétudes pour leur avenir professionnel**. A ces angoisses s'ajoute par exemple la présentation, lors des entretiens annuels, des nouveaux métiers de plateau dans le Réseau France 3 qui va les impacter alors que rien n'est encore négocié. Le DRH de FTV a les mêmes retours : « *on a identifié la situation complexe pour ceux qui ne sont pas en présentiel ni en activité. Ils peuvent se réinterroger sur leur utilité et trouver la période difficile. On imagine des actions spécifiques.* »

Quand le **matériel de protection manque**, difficile, voire impossible d'appliquer les consignes des fiches pratiques. Des stations ultramarines restent sous-équipées. Dans ce cas, quelles sont les consignes données par la direction ? Pas de réponse, mais elle assure que tous les sites sont équipés en matériel nécessaire et suffisant, ce qui est contredit par les témoignages d'élus ultra-marins présents en CSEC. Dommage...

Les membres de la CSSCT-C ont synthétisé les questions récurrentes des élus auxquelles la direction s'est engagée à répondre sous la forme d'un tableau. Celui-ci, en annexe du compte rendu de la CSSCT-Centrale (à lire ➔ [ici](#)) est évolutif en fonction des questions complémentaires et de l'évolution des consignes de la direction.

Nombre de présents sur les sites

Depuis la semaine dernière le prestataire du système de contrôle d'accès du Siège offre la possibilité à la direction de connaître la fréquentation sur 24h, ce qui permet d'avoir des chiffres plus précis dans les

communications internes de la mi-journée. Cette requête sera bientôt offerte aux sites régionaux qui ont le même logiciel que le Siège.

La direction garde le moins de salariés possible en présentiel, sauf au Siège où les élus sont convaincus qu'il faut aller encore plus loin pour respecter le confinement. La loi est claire : lorsque le maintien de l'activité et la santé des salariés entrent en conflit, la santé et la sécurité des salariés doivent primer et donc l'emporter sur le maintien de l'activité. Cela signifie que l'éditorial doit s'adapter.

Romuald Rat et Yannick Letranchant, les patrons techniques et éditoriaux du Siège, ne voient pas comment faire moins, mais 2h plus tard ils expliqueront que du nouveau matériel et de nouvelles organisations permettront de faire mieux, il faut juste être patient et compréhensif. Le nombre important de cas suspects ou avérés de Covid-19 au Siège laisse penser que cela aurait dû être fait il y a plusieurs semaines.

Est-ce que la direction va communiquer aux élus les services concernés par les cas suspects ou avérés de Covid-19 ? Pas de réponse. Pourtant cela permettrait d'identifier de potentiels foyers de contagion. Ceci explique cela ?

Télétravail en Outre-mer

Est-ce que des stations ultramarines seront empêchées de mettre en place un télétravail massif en raison d'un mauvais débit internet local ? Pour Frédéric Brochard, patron de la Direction technologies, il n'y a « *pas de résignation sur le montage en Outre-mer* » qui bénéficie d'un bon débit internet. Confiance aussitôt battue en brèche par des témoignages d'élus ultramarins présents en CSEC. Re-dommage...

Prochaine réunion de la CSSCT Centrale le 21 avril

Les membres de la commission devraient travailler sur le projet de **Plan de Continuité d'Activité (PCA)** de l'entreprise. A La Réunion, en Polynésie et en Corse la direction a présenté aux élus un « PCA pandémie » local. Les CSSCT d'établissement peuvent s'en saisir pour analyser et amender le cas échéant ces projets.

L'information-consultation du PCA se fera au niveau du CSE central, sur la base commune à l'ensemble des établissements.

Les membres de la CSSCT-C travailleront également sur **l'évaluation des mesures prises pour protéger la santé des salariés** (gestes barrière, mesure de la charge

de travail, planification...). A noter que le 14 avril le tribunal judiciaire de Nanterre a condamné Amazon à procéder à une évaluation des risques professionnels liés au Covid-19 et des mesures prises pour protéger la santé des salariés sur ses sites, en associant les représentants du personnel à cette démarche. L'entreprise avait multiplié les communications sur les mesures sanitaires prises, mais le tribunal n'a pas jugé que c'était suffisant : les mesures barrière ne servent à rien si elles ne sont pas évaluées.

A cette occasion les membres de la CSSCT-C rappellent à la direction que les élus de proximité doivent être associés à la révision du **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)**.

Esquisse du Plan de Continuité d'Activité (PCA)

Un Plan de Continuité d'Activité définit les conditions de continuité de l'activité en cas de catastrophe naturelle, de panne électrique, d'épidémie, d'attaque terroriste, de catastrophe industrielle, etc. Il présente l'ensemble des mesures visant à assurer, selon divers scénarii, le maintien en mode dégradé de l'activité, ainsi que la reprise planifiée des activités.

Il doit également présenter une analyse des répercussions de la crise sur les activités de l'entreprise et définir les activités essentielles. Un PCA permet de ne pas être submergé par l'urgence mais d'avoir une vision responsable de la gestion de la crise. A FTV le PCA est obligatoire car nous sommes un Opérateur d'Importance Vitale (OIV). Un opérateur d'importance vitale gère ou utilise des installations jugées indispensables à la survie de la Nation.

Depuis la mise en œuvre du confinement la direction a réorganisé complètement le travail et les activités dans l'entreprise. Ne pouvant s'appuyer sur un PCA, faute de l'avoir préparé en amont, c'est dans l'urgence que la Direction de la Sécurité et de la Sûreté (DSS) a dû mettre les bouchées doubles. Réclamé par la CGT depuis un mois, un projet de plan de continuité d'activité a enfin été présenté ce 15 avril aux élus du CSEC.

Cette situation est d'autant plus incroyable qu'en juin 2013 la direction communiquait sur la mise en place d'un PCA sur toute l'entreprise visant à répondre à tous les risques, dont celui de la pandémie. Selon la direction, après deux ans de travail avec un consultant, rien n'en est ressorti.

Cela avait pourtant fait l'objet d'une présentation lors de la réunion du CHSCT du Siège le 24 avril 2014 (PV à l'appui).

D'après le secrétaire de ce CHSCT, ce dossier allait devenir « *du lourd* » .

Beaucoup d'énergie et de moyens ont visiblement été dépensés sur ce projet et la direction ne peut balayer cela d'un revers de main. La direction se doit de faire toute la transparence sur cette affaire, d'autant plus que des responsables de l'époque sont encore présents dans l'entreprise. Le Président du CHSCT du Siège proposait en avril 2014 « *d'associer le CHSCT à ses travaux* » et de lancer avec les membres du CHSCT « *une première réunion de travail sur le risque pandémie* ».

Qui a donc décidé de stopper tout ce travail dans un Opérateur d'Importance Vitale (OIV) pour qui le PCA est une obligation ? Les salariés sont en droit de savoir exactement pourquoi FTV s'est retrouvée sans PCA au début de la crise sanitaire.

Nous notons qu'en 2014, le travail sur le PCA se faisait bien avec le CHSCT et il doit en être de même aujourd'hui avec les CSSCT. Cela interpelle en tout cas sur la politique de prévention des risques à France Télévisions

Premiers éléments du nouveau PCA

La direction a donc fait une présentation synthétique des enjeux, de la méthode d'élaboration du PCA et des organisations du travail mises en place en cette période de crise.

A FTV, deux risques se cumulent dans la crise en cours : le risque sanitaire et le risque sur la continuité du service public, puisque qu'en tant d'OIV (Opérateur d'Importance Vitale), FTV a des obligations auxquelles nous ne pouvons déroger, quelle que soit la situation : obligations par rapport aux impératifs de défense nationale, de sécurité publique et de communication gouvernementale. Tout cela en plus des missions habituelles de FTV qui perdurent : informer, éduquer et distraire, sur le

linéaire (télévision) comme sur nos plateformes web. L'enjeu est donc double pour l'entreprise : la santé des salariés et celles des citoyens.

Chaque direction opérationnelle doit définir sa stratégie, les activités essentielles à maintenir en temps de crise et les moyens d'y parvenir. Fort de ces remontées la DSS et les comités de gestions de crise décident, en fonction des paramètres sanitaires et de la nécessité de continuité du service public, des activités maintenues et des organisations à mettre en place pour y parvenir.

Si toutes les directions détaillent le nombre de fonctions présentes sur chaque site en fonction de l'activité, la CGT a fait remarquer qu'une fois encore la direction de l'information nationale se distingue en ne communiquant pas. Ainsi, environ 170 salariés viennent travailler chaque jour au Siège, contre environ 600 d'habitude, soit environ 28% des personnels. On est bien loin des 12% affichés au niveau de l'entreprise (1.002 salariés sur 8.362 CDI). D'ailleurs le taux de salariés présents sur site au Siège est de 424 personnes sur 2.200 d'habitude, soit 19,3%.

Côté Outre-mer, nous notons un certain décalage entre le discours du « Tout va bien » de Mme Gengoul, la directrice du pôle Outre-mer et les témoignages de terrain des élus des stations ultra-marines sur la disponibilité des équipements de protection et sur les difficultés de gestion de la grille de programme proposée par Malakoff aux chaînes Première.

Une commission Outre-mer du CSEC sera programmée le 20 avril pour faire le point en détail.

Les élus se sont également émus d'une décision de redémarrage des éditions régionales de France 3 seulement en septembre. La Présidente est restée prudente sur le sujet, parlant plutôt d'une option afin de laisser le temps à chacun de souffler, mais que le scénario de sortie du confine-

ment n'étant pas écrit, il faut se laisser du temps avant de décider quoi que ce soit.

« *Nous n'avons pas le droit à l'erreur* » explique Muriel Sobry, la patronne de la DSS qui estime que nous n'étions pas dans l'impréparation mais au contraire dans le pragmatisme face à la crise, avec une prise de décision rapide. Mais elle reconnaît tout de même à demi-mot un certain flottement dans l'application des décisions. C'est vrai que notre structure ne répond peut-être pas comme dans l'armée ou la police, un point qu'il aurait sans doute fallu mieux anticiper.

Le PCA détermine la plausibilité des risques :

- Contamination des salariés ;
- Absentéisme des salariés ;
- Problème d'accès aux sites de production ;
- Risques avérés par rapport à la sûreté et la sécurisation de FTV.

Télétravail massif et ses conséquences

Si le télétravail s'est progressivement mis en place dans l'entreprise, à 100% pour les fonctions support (RH, finance, juridique, gestion, communication, antenne-programmes, technologies), c'est évidemment plus compliqué pour les fonctions de production

(techniques et journalistiques) et de maintien en condition opérationnelle de nos structures et équipements. Le taux global moyen de présence sur site et sur le terrain est actuellement de 12%.

La Présidente a tenu à féliciter les équipes pour avoir su se mobiliser si rapidement pour mettre en place le télétravail en déployant des solutions innovantes.

Pour la CGT, si on peut saluer la prouesse technique, il faudra en tirer aussi toutes les leçons, d'autant plus que cette situation va sans doute être amenée à durer. Car le télétravail forcé à haute dose n'est pas sans générer des risques : isolement, hyperconnexion, problème d'ergonomie et de qualité empêchée, de gestion de l'autonomie, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et de difficulté de maintien du collectif de travail. Une analyse des effets de ce télétravail massif et durable est nécessaire afin d'atténuer les risques accrus du confinement et de corriger les situations qui le nécessitent.

Un travail d'analyse détaillée du PCA est absolument nécessaire afin de pouvoir commencer à préparer la stratégie de sortie du confinement qui risque d'être aussi progressive que complexe. Ce sera le travail de la CSSCT centrale puis du CSE central.

Conséquences sociales de la crise sanitaire

Quelques heures avant la réunion du CSE central, la direction avait réuni les organisations syndicales représentatives afin de leur présenter une synthèse des conséquences de la crise sur les congés et autres droits à absence et sur les rémunérations. La direction a présenté les différentes situations administratives des salariés : activité sur site, télétravail, arrêt maladie de toute nature, disponibilité et absence autorisée payée (➔ [voir le document](#)).

Plus de justice sociale entre les salariés

En CSE central le débat c'est surtout focalisé sur les points qui posent encore problème et en premier lieu celui du régime de temps de travail.

En effet, selon que vous soyez en disponibilité, en absence autorisée payée ou en activité sur site, au forfait jours ou en décompte horaire, les conséquences sur le

nombre de jours de RTT sont différentes. Par exemple un salarié au forfait jours en disponibilité conserverait tous ses droits à absence (congrés, RTT et autres) alors qu'un salarié en décompte horaire qui travaille partiellement sur site verrait au contraire son nombre de RTT baisser.

Ce ne sont que deux exemples, mais il existe une multitude de situations qui rendent le dispositif particulièrement illisible en plus d'être injuste.

La CGT a proposé une alternative plus simple et plus juste : que chacun, quelle que soit sa situation administrative hors arrêt maladie, puisse générer ses jours de RTT. La direction, qui incite les salariés à poser leurs congés et RTT au fil de l'eau, conserve sa prérogative de pouvoir imposer un certain nombre de RTT aux salariés. Si effectivement la situation le nécessite, la direction a toute latitude pour ajuster le niveau de présence ou d'absence des salariés. Pas besoin d'inventer une usine à gaz avec une génération de RTT au prorata des heures réalisées entre 35 et 39 heures chaque semaine.

Tout en rigidité, le directeur du dialogue social ne démord pas de sa position, mais la présidence de France télévisions a semblé sensible à cette proposition de bon sens, lisible et équitable. Nous attendons donc la décision définitive de la direction à ce sujet.

Salariés permanents des filiales de FTV

FTV a fait le choix du maintien de salaire, y compris pour les salariés des filiales de France télévisions (France.tv Studio, France.tv Distribution et France.tv Publicité). C'est une bonne chose même si les conséquences économiques seront plus importantes, les filiales n'étant pas financées par la redevance.

Dispositions pour les personnels non permanents de FTV

À propos des personnels non permanents, la situation est beaucoup plus préoccupante. Si l'on peut se féliciter du maintien des salaires des personnels en CDI, paradoxalement, les personnels CDD pourraient en payer le prix. En effet, puisque l'entreprise n'a pas l'autorisation de mettre en place le chômage partiel, les personnels CDD ne peuvent pas en bénéficier. Et la direction dit être dans l'impossibilité de maintenir des contrats de travail sur des émissions qui n'existent plus.

Néanmoins, elle affirme que les contrats et promesses de contrat de mars et tout début avril ont été honorés. Pour la suite, elle propose un dispositif qui reste flou et d'application complexe, pour indemniser ceux des personnels CDD qui auraient eu la chance d'avoir une promesse de contrat en avril. Cela pourrait être prolongé jusqu'au 11 mai. En l'état cela représenterait 4.500 jours de travail à payer pour un montant d'environ 1 M€.

Cela concerne également les personnels intermittents de France.tv Studio dont la rémunération sera maintenue en mars et en avril. Pour les comédiens, la direction renvoie vers le système de cachet minimal mis en place par l'USPA pour mars et avril.

Interpellée sur le dispositif plus protecteur adopté par Radio France, la direction répond de façon assez lapidaire que ce dispositif n'est pas adapté à France télévisions compte-tenu de la nature des contrats beaucoup plus courts. Elle a beau jeu d'invoquer les « permittents » qui bénéficient d'un contrat de grille à Radio France.

Pour la CGT, cela n'est absolument pas suffisant. En effet, sur la base d'un taux de non-permanent de 12%, le montant de la masse salariale dévolue aux salaires des personnels CDD en temps normal est d'environ 9M€ par mois. Certes la situation

financière de l'entreprise se dégrade, en particulier à cause des pertes de chiffre d'affaire sur la publicité, mais la direction peut-elle décemment imaginer rattraper cela sur le dos des personnels les plus fragiles ? Ce serait à la fois dramatique et un affichage déplorable en matière de responsabilité sociale de l'entreprise.

La CGT a rappelé sa proposition, faite au ministère de la Culture, de création d'un fonds de soutien dédié auquel FTV pourrait souscrire. La présidente a manifesté son intérêt pour cette solution car plus simple à mettre en œuvre. Sauf que le ministère n'a encore rien acté à ce sujet.

Paris, le 16 avril 2020



COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 7 AVRIL 2020

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la direction : Vincent Courson (DSQVT), Thomas Evrard (DSQVT), Paul Thibault (DSQVT), Florence Vincelot (DSQVT), Djelloul Belghit (DSQVT), Barbara Martinez-Charrette (DSQVT), Hortense Noiret (DSQVT), Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté - DSS), Cédric Masset (Directeur adjoint de la Sécurité et de la Sûreté), Stéphane Chevallier (Directeur du Dialogue Social - DDS), Céline Le Moigne-Schreiber (DDS)

Médecins du travail du Siège : Lakshmy Chastang, Samia Chena

Membres de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Claudine Gilbert, Yvonne Roehrig, Jean-Hugues Lec-Kao, François Ormain

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Référente lutte contre le harcèlement : Rafaèle Bourgier

Représentants des CSSCT/CHSCT/CCEOS : Aldo Fogacci (Corse), Jean-Yves Poirier (Guadeloupe), Laurent Marot (Guyane), Fabien Passinay (La Réunion), Aminat Ouidamedine (Mayotte), Thierry Rigoureux (Nouvelle-Calédonie), Sylvie Chan (Polynésie), Karine Cévaër (Réseau France 3), Annaïg Morazé (Saint-Pierre et Miquelon), Eric Laumonier (Siège). Absents : Olga Amouzou (Malakoff), Fabrice Varisot (Martinique), Tamaseno Tukumuli (Wallis et Futuna)

Représentants syndicaux : Bruno Espalieu (CFDT), Marc Chauvelot (CGT), Bruno Demange (FO), François Ollier (SNJ)

Lors de la réunion extraordinaire du CSE Central du 30 mars 2020 consacrée aux conséquences de la crise sanitaire du Covid-19, il a été décidé de tenir une réunion du CSEC et de la CSSCT-C en alternance chaque semaine, avec également une alternance de l'heure de début de réunion afin de tenir compte du décalage horaire pour une partie des participants ultramarins.

Le CSEC a décidé d'adapter la composition de la CSSCT-C pour permettre aux rapporteurs/présidents des CSSCT des 13 établissements de FTV d'y participer afin qu'ils partagent le même niveau d'information ainsi que les « bonnes pratiques » testées ou approuvées sur les sites.

Cette réunion du 7 avril est la 1^{ère} dans cette configuration de crise.

POINT 1 - MESURES SANITAIRES ET PREVENTION DES RISQUES

Deux cellules de veille en tête de pont de la gestion de crise

Muriel Sobry, directrice de la Direction de la Sécurité et de la Sûreté (DSS), a expliqué la gestion de crise déployée par FTV depuis le 25 février. Elle est pilotée par une **cellule de veille opérationnelle** (regroupant la DSS, l'ensemble des représentants des directions opérationnelles de FTV, les médecins du Siège, la DSQVT et ponctuellement des invités experts) et une **cellule de veille stratégique** (composée du COMEX de FTV, de la DSS et de la Direction des opérations) qui se réunissent quotidiennement.

Les décisions prises par ces deux cellules sont portées par les **encadrants de proximité** chargés de déployer les décisions sur le terrain. Les difficultés sont remontées au COMEX qui les analyse et les arbitrent.

En **Outremer** 4 stations sur 9 sont en stade 3 de l'épidémie - comme l'Hexagone (Guadeloupe, Martinique, Nouvelle-Calédonie et Polynésie), les autres sont en stade 1 ou 2. Les managers participent à des audioconférences pilotées depuis Malakoff pour unifier les procédures.

Information large des salariés de la situation et des consignes sanitaires

La direction a fait le choix d'une **communication interne** quotidienne à l'ensemble des salariés pour faire connaître notamment l'évolution épidémique.

La DSQVT a rédigé des **fiches pratiques et une FAQ** pour répondre précisément et de façon centralisée aux questions fréquentes. Un travail a été mené avec la Communication interne pour améliorer leur accessibilité et leur lisibilité. Désormais, les informations sont disponibles sur monespace directement depuis la page d'accueil (<https://monespace.francetv.fr/entreprise/a-la-une/coronavirus/>) et les dates de mises à jour sont visibles avant d'ouvrir le document. Tous les salariés recevront une vidéo de présentation dans les jours qui viennent. **Les informations du site Covid-19 sur monespace sont la base commune à toute l'entreprise ; localement les directions peuvent ajouter des consignes.**

La CSSCT du Réseau France 3 a demandé **l'affichage des consignes** sur les sites pour qu'elles soient toujours à la vue. Il faut être pragmatique : les personnels présents sur site n'ont ni le temps ni parfois le réflexe d'aller chercher les fiches pratiques sur monespace ou leur mail. **Le rappel des consignes par les cadres a aussi son utilité.**

Les élus regrettent que la **FAQ** ne soit pas le reflet des questions posées dans les instances. La DSQVT précise qu'elle veille à proposer le maximum de sujets dans les fiches pratiques et les FAQ, y compris ceux abordés en instances de représentation du personnel ; cependant certains sujets ne sont pas intégrés car **il faut une position commune de l'entreprise pour pouvoir les intégrer**.

Les élus alertent également sur la conséquence de **consignes disparates**. Par exemple en Alsace le port du masque est obligatoire, alors qu'ailleurs il n'est que recommandé. Cela déstabilise les salariés qui forcément cogitent et se demandent où est la vérité.

Les élus rappellent à la direction que les fiches pratiques n'exonèrent en rien l'employeur de son obligation de formation à la sécurité des salariés.

La DSQVT travaille également sur deux autres projets :

1) Des **webinaires** à destination des managers et des équipes, conçus avec JLO (prestataire de psychologues du travail). Ces « séminaires sur Internet » sont des vidéoconférences au cours desquelles les participants peuvent poser des questions aux intervenants via un tchat. Le thème de ces webinaires sera les conséquences de la situation actuelle sur les salariés, leurs conditions de travail et les outils à disposition pour répondre aux cas problématiques. La DSQVT souligne que la période est difficile et qu'il ne faut pas le nier.

2) Des **espaces de discussions de mise en visibilité du travail réel**. Concrètement, ce seront des ateliers d'échanges de pratiques entre les managers et les équipes sur la transformation du travail, comment chacun fait pour travailler avec la meilleure qualité qui soit dans ces conditions particulières. Le but est de ne pas se trouver à la sortie de la crise avec des collectifs scindés, malgré la multiplicité des cas (présent du site, télétravail, disponibilité...). Les échanges pendant les webinaires aideront à structurer ces ateliers qui devront se poursuivre après la fin du confinement. Le périmètre des ateliers est en réflexion. A priori ce serait plutôt des réunions de service, mais ça peut aussi être plus large. La DSQVT pourrait proposer le cadre suivant : réunir des salariés qui vivent le même quotidien, qui ont des difficultés communes et des idées pour élaborer des solutions ; mais chaque directeur pourra adapter.

La DSQVT peut venir en appui et participer aux **instances locales** (CSE, CSSCT et instances de proximité) en cas de besoin.

Des consignes sanitaires évolutives

Depuis le début de l'épidémie, **les mesures sanitaires internes ont évolué**, notamment en fonction des directives étatiques.

Parmi les 1ères mesures prises à FTV : évitement des zones à risques, mise en quatorzaine systématique des salariés de retour de ces zones.

Quand les « clusters » sont apparus en France : mise en place de mesures drastiques pour les salariés devant s'y rendre pour le travail et pour les résidents, quatorzaines préventives, mesures barrières obligatoires, distribution massive de gel hydroalcoolique le 5 mars, réunions en présentiel avec respect de la distance interpersonnelle de 1 mètre, réorganisation des postes de travail pour respecter la distance interpersonnelle de 1m.

Le 14 mars équipement matériel des régies et des salles de montage (parois de séparation), couplé au port obligatoire des masques dans les espaces névralgiques qui permettent d'assurer la continuité de l'activité (régies, plateaux...).

Au cours de ses visites au Siège, le Dr Chastang a repéré des moments de fragilité, des petites erreurs du quotidien dans l'observation des consignes sanitaires. **Les repas sont un moment critique.**

Les médecins du travail du Siège ont rédigé un **protocole en cas de retour de maladie** : une visite de pré-reprise est organisée par téléphone entre le salarié et un médecin du travail qui va évaluer le risque en détaillant la chronologie de la maladie, les symptômes, la durée de l'arrêt prescrit par le médecin traitant... **Une étude a démontré la persistance du virus pendant 21 jours chez 2/3 des malades, voire 4 semaines après les symptômes dans de rares cas.** Au moindre doute le médecin du travail contactera le médecin traitant pour déterminer si l'arrêt doit être prolongé. En cas de reprise de l'activité, le télétravail doit être privilégié pour respecter le confinement. Si la reprise doit se faire sur site, le médecin du travail vérifie les conditions de travail matérielles et les moyens de protection. **Une ordonnance gouvernementale du 1^{er} avril permet au médecin du travail de prescrire un arrêt maladie et de faire passer des tests, ce qui servira au moment du déconfinement pour être sûr que les salariés ont eu la maladie et qu'ils ne sont plus porteurs du virus. Ce sera possible quand les décrets seront parus et quand les tests seront disponibles.**

Matériel de protection

La recherche et la distribution de **matériel de protection** est une préoccupation constante de la DSS. Des ajustements sont faits quotidiennement. Par exemple désormais au Siège un système de QR code permet de suivre les niveaux de gel hydroalcoolique dans les distributeurs. Les vols réguliers de matériel sont à déplorer sur les sites, ce qui ajoute à la difficulté d'approvisionner les salariés.

Muriel Sobry a rappelé que les **espaces de travail** doivent être désinfectés par le personnel de ménage mais également par les salariés qui les occupent.

Après quelques déconvenues dues à des commandes beaucoup trop tardives (réquisition des Douanes au profit des personnels de santé), la DSS a obtenu des garanties des Douanes et du ministère des Finances pour ses **envois de matériel en Outremer**. Les premiers ont pu commencer fin mars. Dernier envoi en date le 3 avril : 17.000 masques, de quoi tenir 1 mois selon la direction. Il y a encore des problèmes à résoudre (l'aéroport de La Réunion a voulu retenir une cargaison), mais la DSS met tout en œuvre pour que les commandes arrivent à bon port. Pour pallier les problèmes d'acheminement, les directeurs des stations ont tout pouvoir pour s'approvisionner localement et c'est à eux de gérer les distributions de gel.

Malgré ces envois, **des stations restent sous-équipées**, par exemple la Guyane en stade 2 depuis le 4 avril : réception de quelques masques chirurgicaux, commande de masques en tissu à des couturiers locaux, pas de lingettes, pas de gel individuel. Ça commence à se mettre en place mais c'est tardif. Dans ces conditions, difficile, voire impossible d'appliquer les consignes des fiches pratiques.

Les masques, sujet polémique

Concernant les **masques**, la DSS en cherche partout. 127.000 ont été commandés depuis le début de la crise, signe d'une absence d'anticipation. De nombreuses commandes sont interrompues parce que les fournisseurs sont réquisitionnés pour les soignants. Comme les autres entreprises françaises, FTV est obligée d'importer (par décret il n'est plus permis d'acheter des masques sur notre territoire).

La préconisation du **port du masque en tournage**, y compris pour les interviewés, reste d'actualité.

La **vidéo d'explication** disponible sur le site Covid-19 sur la bonne utilisation du masque est applicable à tout type de masque, qu'il s'attache aux oreilles ou derrière la tête. En revanche une fiche pratique sur les masques en tissu (lavables et réutilisables) doit être rédigée.

Le Dr Chastang a beaucoup insisté : le masque est un supplément, les mesures barrières doivent être appliquées en priorité et **le confinement reste la meilleure protection**. Attention à ce que le masque ne donne pas un faux sentiment de sécurité : **un masque mal posé, usé ou mal nettoyé ne protège pas**.

Comme le CI-ORTF pour ses propres salariés, la DSS a aussi commandé des **masques en tissu**. 5.000 ont été reçus début avril mais ils n'étaient pas prêts à l'emploi, il a fallu les découper et les envoyer à la blanchisserie pour les faire nettoyer. De plus leur usage est limité à 4h et 10 lavages. C'est la raison pour laquelle les masques chirurgicaux sont privilégiés, mais les masques en tissu auront leur utilité en période de déconfinement. La DSS cherche un fournisseur pour une commande massive. Objectif : distribuer un lot de 5 **masques en tissu/salarié (charge à lui de les nettoyer)**.

Jusqu'à la consommation quotidienne de FTV est estimée à 1.300 masques. Par anticipation d'un probable changement de doctrine gouvernementale, depuis le 7 avril une **distribution de 2 masques/jour/salarié** (durée de vie : 3h) **est proposée à tous les personnels de FTV présents sur site et qui le souhaitent**. Ce n'est qu'une recommandation, pas une obligation, parce que la direction « *a besoin de s'appuyer sur des allégations scientifiques. Difficile d'aller au-delà, on n'a pas l'autorité. Les médecins sont là pour étayer, il ne faut pas agir de façon compulsive. Le gouvernement préconise le port du masque « un peu plus » généralisé, c'est donc ce qu'on recommande et on met à disposition. Ceux qui gardent leurs distances peuvent ne pas en porter* » (Muriel Sobry). Cela va forcément faire grimper les chiffres de consommation de masques. Les élus espèrent que les salariés qui effectuent des vacations de 12h comme au CDE reçoivent plus de 2 masques par jour.

Les 2 masques quotidiens sont distribués aux salariés en fonction de la présence au tableau de service. Ca permettra peut-être à la direction du Siège de connaître plus précisément le nombre de présents sur site.

Les élus constatent que jusque-là FTV comme le reste du pays a adapté son discours à la **pénurie** de masques plus qu'appliqué une véritable mesure sanitaire réfléchie, scientifique et propre à sauver des vies. Ce changement de doctrine met en question les certitudes de l'Etat sur les masques comme sur les autres consignes. Les élus demandent un **principe de précaution accru**.

Autre sujet polémique : la durée de la période de contagion

Là aussi la parole scientifique est parfois incertaine et évolutive, dans la mesure où le Covid-19 était inconnu jusqu'à cette pandémie. **FTV remonte 24h avant les symptômes** pour recenser les cas contacts. Or, **certaines publications et le ministère de la Santé parlent de 3 à 5 jours**. Les élus demandent donc que soit appliqué un principe de précaution pour éviter la mise en danger des salariés, de leurs contacts et de leurs proches. La direction a répondu qu'elle s'appuie sur les médecins du travail et les mesures physiques d'éloignement qui devraient éviter de nouveaux cas parmi les salariés sur site. Les élus font remarquer qu'obliger les équipes de reportage à prendre le même véhicule ne permet pas le respect de la distanciation : le virus, s'il est présent, circule dans l'habitacle.

Le Dr Chastang a souhaité préciser que les enquêtes sur les cas contacts avaient un sens en stade 2 pour limiter la propagation du virus, mais ce n'est plus le cas en **stade 3 où le plus important sont les**

distances sociales et la limitation de personnes présentes sur site. C'est l'avis de l'agence Santé Publique France et l'Etat a tranché pour un délai de 24h. FTV maintien le délai de 24h et les médecins du travail sont là pour aider les RH dans l'enquête des cas contacts et la décision de les mettre ou non en quatorzaine. Les élus demandent néanmoins que les RH préviennent les salariés qui auraient été en contact avec un collègue malade jusqu'à 5 jours avant ses symptômes afin qu'ils prennent s'ils le souhaitent des mesures de protection vis-à-vis de leurs proches.

Gel hydroalcoolique, conforme ou pas conforme ?

Un décret paru début avril modifie la composition des gels hydroalcooliques et n'impose plus la certification. Cela répond à un besoin d'importation hors Union Européenne (norme CE) et à la fabrication « artisanale » locale.

Muriel Sobry a expliqué que pour être virucide, un gel hydroalcoolique doit contenir **au moins 60% d'éthanol**. Les flacons distribués par FTV n'affichent pas tous le logo CE ou la composition du contenu, mais tout est vérifié auprès de l'importateur. Un doute persiste sur les flacons de 60 ml car l'importateur (Pharmacie internationale du commerce) tarde à présenter la certification, mais Muriel Sobry s'est voulue rassurante : la composition du gel est connue et conforme, si le lot n'était pas conforme la DGCCRF (répression des fraudes) s'en mêlerait et ça finirait au pénal.

L'approvisionnement en gel hydroalcoolique reste complexe : Muriel Sobry a assuré qu'aujourd'hui aucun fournisseur français n'est en capacité de délivrer 10.000 flacons d'un coup.

Elus et direction rappellent que la première mesure barrière reste le **lavage des mains au savon**, le plus souvent possible, le gel devant être utilisé si ce n'est pas possible.

Diminuer encore le nombre de présents sur les sites, véritable enjeu de santé publique

En Outremer le **télétravail** est en cours de déploiement à Mayotte. En revanche ce sera plus compliqué en Guyane à cause du débit Internet. Muriel Sobry a assuré que les serveurs de FTV étaient suffisamment dimensionnés. Au sujet des télétravailleurs, les élus rappellent à la direction les risques psycho-sociaux les concernant, ainsi que les risques de fatigue professionnelle.

Les élus questionnent la **fiabilité des chiffres** annoncés par la direction dans ses communications. De plus, le nombre de malades au Siège est important et pose question sur les mesures de prévention prises, notamment le **nombre de salariés restants sur site**, jugé encore trop important (25% selon les élus sur la base du nombre de plateaux repas distribués, 10% selon la direction qui semble ne pas comprendre les écarts).

Les élus demandent un respect du confinement encore plus strict.
--

Par exemple FTV aurait pu faire le choix de mutualiser les JT et de créer des éditions inter chaînes de France Télévisions, comme l'a fait Radio France dès le début de la crise sanitaire, plutôt que d'augmenter la durée du JT de 20h de France 2. Muriel Sobry a expliqué que selon elle les nouveaux cas au Siège seraient plutôt des télétravailleurs.

La direction ne communique pas aux élus les services concernés par les cas suspects ou avérés de Covid-19. C'est pourtant une information à regarder de près.

Nombre de cas avérés, suspectés et contacts à FTV depuis le 12 mars en annexe.

Pour connaître les **pics de fréquentation** quotidiens au Siège, la DSS ne dispose que des lecteurs de badge à l'entrée et à la sortie des bâtiments. En moyenne ils sont de 230-280 personnes à la mi-journée en semaine et de 130-150 le week-end à 17h. Le prestataire en charge des lecteurs était justement en intervention ce 7 avril pour chiffrer le nombre de personnes distinctes qui entrent et qui sortent au Siège.

Si le système d'accès au site et l'utilisation des données des badges sont modifiés, il est nécessaire d'info-consulter le CSE.

L'autre indicateur est le **nombre de plateaux repas distribués** chaque jour (270 le lundi 6 avril mais 335 le vendredi 3 avril font remarquer les élus), mais là non plus ce n'est pas totalement fiable selon Muriel Sobry car selon elle des salariés du matin et de l'après-midi resteraient plus tard ou viendraient plus tôt délibérément sur le site pour pouvoir profiter des plateaux repas gratuits... une explication qui ne convainc absolument pas les élus. Le test de faire passer des gardiens dans les services pour compter les présents a été encore moins fiable.

A la question écrite de la CSSCT-C : « **Comment sont comptabilisés les salariés sur site ?** », la direction a répondu par écrit le 6 avril : « **Ils sont suivis localement par l'encadrement en lien avec l'IRH** ». Donc pourquoi un flou persiste ?

Les élus s'interrogent sur la capacité et la volonté de transparence de la direction sur le décompte des présents sur site quotidiennement.

Présent sur site, télétravail, disponibilité, garde d'enfants, maladie... confusion non levée

La consigne, pourtant clairement écrite dans les fiches pratiques et rappelée par les médecins du Siège, que les salariés qui ont un **conjoint vulnérable** doivent rester confinés pour éviter de s'exposer au risque, n'est pas appliquée par tous les RH (plateau du Siège). Xavier Froissart fera un rappel.

Dans tous les sites les salariés – et les directions - ont les mêmes questions sur les **types de planification, leurs conséquences (financières, sur le RTT, indemnité repas, acquisition des congés payés...) et les justificatifs à produire**. Fin mars la CSSCT du Réseau France 3 a demandé la liste des motifs d'absence avec les justificatifs et les conséquences, car il y a **besoin d'une clarification**. Pas de réponse au 7 avril. Sur monespace un document sur les présences/absences dit qu'il faut un arrêt du médecin alors que d'autres sources ne demandent qu'une attestation en cas de conjoint vulnérable. Idem pour les arrêts garde d'enfants : parfois la déclaration sur ameli.fr est mentionnée (dans le guide collaborateur), parfois non. La DSQVT pense que ça peut venir des consignes locales qui viennent en plus de la base commune. Quoi qu'il en soit, les fiches pratiques seront vérifiées.

Stéphane Chevallier (directeur du Dialogue Social) a reconnu un besoin de clarification sur les aspects pratiques des planifications, ainsi que sur les impacts de la situation de confinement sur les droits des salariés (congés et rémunération). Pour le moment la direction se place de façon assez évasive en garantissant le maintien des droits des salariés. Pour répondre à la demande des élus, la direction a proposé

de réunir les organisations syndicales dans les prochains jours pour partager les réflexions de la direction et idéalement formaliser l'ensemble des règles dans un accord ou un relevé de décisions.

Les élus soulignent que la direction ne répond pas aux questions posées sur les types de planification, leurs conséquences et les justificatifs à produire. Ils dénoncent surtout le fort unilatéralisme de ce temps de crise qui ne doit pas perdurer, le dérogatoire a des limites et elles sont largement franchies à FTV.

Les CSE

Les élus de la CSSCT-C recommandent aux élus des CSE/CE/CCEOS d'empêcher l'accès aux distributeurs automatiques de boissons et de friandises, pour éviter les surfaces contacts, et de fermer les restaurants/cantines/cafétérias qu'ils gèrent.

Le déconfinement, un sujet à ne pas négliger

Elus et direction pensent qu'il y a un point d'attention à porter aux salariés confinés qui auraient arrêté de s'informer (mails de la communication interne, comptes rendus des instances...). La période pourrait créer deux catégories de personnel, dont une qui pourrait être difficile à récupérer à son retour au travail.

Il faut également que le déconfinement laisse la possibilité aux salariés de prendre des congés, parce que le confinement n'est pas des vacances.

Les élus demandent à être associés à l'élaboration du PCA, et que dès l'annonce des mesures de déconfinement par le gouvernement, la CSSCT-C puisse travailler avec la DSS sur l'adaptation du PCA à la remontée en charge de nos activités.

En conclusion, les élus constatent que les remontées du terrain montrent des résultats disparates concernant l'application des mesures décidées par la direction.

POINT 2 - REPONSES ECRITES AUX QUESTIONS POSEES SUITE A LA REUNION DU 25 MARS ET EN PREVISION DE LA REUNION DU 7 AVRIL

Les réponses écrites de la direction ont été reçues le 6 avril (cf annexe).

Parmi les réponses notables **pour les élus de proximité** :

- Il sera possible de dépasser ses **heures de délégation** de façon exceptionnelle compte tenu du contexte sanitaire. Les demandes de dépassement des crédits d'heures feront l'objet d'un examen au fil de l'eau
- Un **état des présences/absences** (nombre par motifs) est transmis actuellement en IP régulièrement, et un état global est effectué au niveau des CSE

- Beaucoup de **sujets** sont à **traiter localement** : modélisation de l'activité, planification, grille des programmes, organisation technique...

La planification de la CSSCT-C le matin, et celle du Siège l'après-midi du même jour, n'était pas très judicieuse. Cela a eu pour conséquence de décaler le début de la CSSCT du Siège 1h après son horaire initialement prévu, et a obligé à restreindre le temps de débat des deux instances.

Par manque de temps les réponses de la direction aux questions de la CSSCT-C n'ont pas pu être discutées en séance. Il a été décidé que les échanges se poursuivraient par écrit.

POINT 3 - TRAVAIL PREALABLE A LA PRESENTATION DU PCA EN CSE C

Définition du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) selon les élus

Selon les élus, le Plan de Continuité de l'Activité (PCA) définit les conditions de continuité de l'activité en cas de catastrophe naturelle, de panne électrique, d'épidémie, d'attaque terroriste, de catastrophe industrielle etc. Il présente l'ensemble des mesures visant à assurer, selon divers scénarii pour chaque type de crise, le maintien en mode dégradé de l'activité, ainsi que la reprise planifiée des activités. Il doit également présenter une analyse des répercussions de la crise sur les activités de l'entreprise et définir les activités essentielles.

Un PCA permet de ne pas être submergé par l'urgence mais d'avoir une vision responsable de la gestion de la crise.

Il doit comporter trois volets :

- **Mesures d'organisation de l'activité :**
 - o Nommer un responsable (et un remplaçant) pour coordonner la mise en œuvre du PCA
 - o Déterminer l'influence de la pandémie sur l'activité
 - o Identifier les perturbations au bon fonctionnement de l'entreprise (défaillances des fournisseurs, problèmes de transport, de courrier...)
 - o Identifier les activités indispensables à l'entreprise et évaluer les ressources nécessaires à leur continuité
 - o 2 ou 3 scénarii réalistes de continuité de l'activité tenant compte d'un taux d'absentéisme (avec intensité et durée de pandémie variables) en tenant compte de la fermeture des crèches et des écoles, de l'éventuelle limitation des transports en commun...
 - o Etablir les modalités d'accueil et d'accessibilité à l'entreprise
- **Mesures d'organisation du travail :**
 - o Etablir la liste des postes indispensables au maintien de l'activité en mode dégradé
 - o Identifier les salariés aptes à tenir ces postes
 - o Déterminer les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail susceptibles d'être utilisées en fonction du niveau d'activité (heures supplémentaires, horaires décalés, durée maximale du travail, activité partielle...)
 - o Déterminer les activités et postes de travail pouvant être exercés à distance
- **Mesures de prévention :**
 - o Actualiser le DUER pour intégrer :

- Le risque lié à la pandémie
 - Les nouveaux risques générés par le fonctionnement dégradé
- Définir, à partir du DUER, les mesures de prévention et de protection des salariés
- Informer et former le personnel à la mise en œuvre de ces mesures
- Préparer une organisation pour maintenir l'activité en sécurité. Tenir compte de la fermeture des crèches et des écoles, de l'éventuelle limitation des transports en commun, des problèmes de restauration collective et de l'éventuelle saturation des réseaux informatiques
- Coordonner les mesures de prévention et de suivi médical avec les services de santé au travail
- Définir des mesures destinées à freiner la contagion (consignes aux personnels et aux extérieurs, gestion de la ventilation des locaux, gestion des entrées, gestion des déchets contaminés...)
- Déterminer, en lien avec les représentants du personnel et le service médical autonome du travail d'entreprise, les équipements de protection individuelle nécessaires et se les procurer

Pour que les mesures soient adaptées au terrain, le PCA doit autant que possible être conçu en associant la direction, les services de santé au travail, les représentants du personnel (notamment la CSSCT-C) et en prenant l'avis des salariés représentant les postes les plus concernés par la réorganisation de la production.

Lorsque le maintien de l'activité et la santé des salariés entrent en conflit, la santé et la sécurité des salariés doivent primer et donc l'emporter sur le maintien de l'activité. Les mesures sanitaires priment donc sur l'éditorial qui doit s'adapter.

La réussite d'un PCA dépend de la qualité des informations transmises au personnel. Il est important que les salariés sachent ce qui est attendu d'eux, qu'ils puissent exprimer sur leur capacité à atteindre leurs objectifs liés à la situation, qu'ils connaissent leur degré d'autonomie et les personnes qui sont chargées de prendre des décisions.

Après son élaboration, le PCA est présenté en CSE central pour consultation, ainsi que dans les établissements en cas de déclinaisons locales. Les élus rendent un avis sur l'adaptation de l'organisation du travail, la sécurité des salariés et l'éditorial puisqu'il est lié aux missions essentielles de l'entreprise.

Il est tout à fait possible de travailler sur une 1^{ère} version allégée du PCA pendant la crise, quitte à reprendre ensuite l'exercice de manière plus approfondie une fois l'épidémie actuelle passée.

Etat du PCA de FTV avant le Covid-19

La Direction de la Sécurité et de la Sûreté a été créée il y a moins de 2 ans et fait ce qu'elle peut pour rattraper le retard pris. Muriel Sobry a expliqué qu'avant le Covid-19 le PCA de FTV se réduisait à un « chapitre » pandémie grippale rédigé en 2009 et un « chapitre » inondation daté de 2012.

Le chapitre pandémie grippale ne concerne que France 3 et le chapitre inondation que quelques sites. Il n'y a pas eu d'assemblée au niveau central. Et de toute façon, ces dernières années les process de travail, les implantations, l'organigramme... ont changé, il faut donc tout réécrire.

Selon Muriel Sobry, impossible de s'appuyer sur le travail réalisé en cas de pandémie grippale tant le Covid-19 est spécifique : avec le H1N1 il y avait un vaccin, là tout le monde est touché en même temps, pas de réponse médicale autre que le confinement et la réanimation. C'est une pandémie sans commune mesure depuis la grippe espagnole, de l'aveu des épidémiologistes.

FTV n'a donc pas prévu de Plan de Continuité de l'Activité à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire comme la Loi lui en fait pourtant obligation de par son statut d'Opérateur d'Importance Vitale (OIV). L'entreprise dispose de deux mois à compter de la mise en place de mesures impactant les conditions de travail pour consulter les instances représentatives du personnel. La DSS reconnaît que ce travail n'a pas été mené à bien et qu'elle s'efforce de pallier cette impréparation dans l'urgence. Comment réaliser en trois semaines ce qui prend de l'ordre de 18 mois ? Pour réaliser le PCA la direction s'appuie sur le guide du Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale. Ce guide précise en page 11 : « *Le PCA requiert par conséquent des moyens et des procédures qui doivent être mis en place avant la survenue d'un sinistre.* » Un triste constat de l'absence d'anticipation de FTV.

Les élus constatent les carences de l'entreprise, les carences de l'Etat. Les économies imposées à l'entreprise depuis des années qui ont obligé à faire des choix et parmi eux, l'absence de prévention sur le sujet de la pandémie. **Pour les élus, l'absence de PCA rend possible de fait le droit de retrait**, puisque l'employeur n'a pas mis en œuvre toutes les mesures de prévention parmi lesquelles figurent le PCA.

Mise en conformité du PCA de FTV

Muriel Sobry a souligné combien rédiger un PCA était complexe et demandait beaucoup de mobilisation de la part de toutes les directions de l'entreprise. Pour preuve, selon elle : le guide de méthodologie de la SGDSN (Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale) pour réaliser un PCA fait 80 pages.

C'est un travail d'autant plus difficile que la construction se fait simultanément au déploiement, en adaptation permanente, et personne n'avait la méthode. Malgré tout, la DSS est fière du travail accompli en 4 semaines qui devrait prendre plusieurs mois en temps normal.

Le PCA de FTV vise à préserver les personnes plus que l'activité, c'est un guide d'accompagnement de la cellule de crise pour permettre à l'entreprise d'assurer son rôle d'Opérateur d'Importance Vitale en embrassant toutes les éventualités. Le PCA décline la stratégie et l'intégralité des dispositifs pour garantir l'activité et la reprise.

Ce n'est pas le PCA global (tous les risques envisageables) qui sera présenté devant les instances, seulement le PCA pandémie (une partie du global).

Cédric Masset, adjoint de Muriel Sobry, est chargé de la méthodologie de la rédaction du PCA (cf annexe). Les directions sont réunies, puis travaillent en sous-groupes de réflexion. Chaque direction doit préciser le niveau d'activité, le niveau de services retenus, les ressources allouées (infrastructures, personnel, matériel...), la stratégie avec les partenaires... « *C'est du brainstorming extrêmement fastidieux* » (Muriel Sobry). Cédric Masset est chargé d'assembler tous les PCA des directions opérationnelles et supports.

Lorsque le gouvernement aura déterminé les consignes de déconfinement, il faudra réviser le PCA en conséquence.

Présentation du PCA de FTV aux instances

Muriel Sobry a expliqué qu'avant de pouvoir présenter quoi que ce soit, il fallait déjà commencer par aboutir à quelque chose. Cédric Masset a de la matière (200 pages), mais elle nécessite d'être synthétisée. Il souhaite commencer à travailler sur les livrables par direction.

La DSS est en capacité de présenter une 1^{ère} version du PCA (un squelette) lors du CSEC du 15 avril. Elle sera envoyée avant la réunion afin que les élus puissent réagir. Surtout, il faut que la CSSCT-C puissent y travailler pour restituer son travail aux élus du CSEC !

La DSS préconise de travailler le PCA au niveau de chaque direction. Pour les élus cela signifie que chaque CSSCT d'établissement doit pouvoir y travailler, la question se posant pour le PCA du Pôle outremer : création d'une CSSCT ad hoc ?

Une information-consultation des PCA locaux dans les CSE concernés semble également de mise.

Présentation aux instances de l'articulation du PCA avec le DUER

La crise sanitaire entraîne une réorganisation potentiellement porteuse de nouveaux risques professionnels. Il est donc nécessaire de procéder à l'évaluation de ces risques pour les ajouter au Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

Fin février les deux ingénieurs sécurité de la DSQVT, Paul Thibault et Thomas Evrard, ont engagé avec les Animateurs Prévention Sécurité (APS) un travail d'évaluation des risques liés au Covid-19 : risques biologiques et RPS dans les différentes configurations de travail : confinement, proximité avec d'autres salariés, sur le terrain, télétravail... Tous les risques ont été mis en priorité 1 au regard de l'exposition et de la gravité.

Ensuite, ces risques ont été confrontés aux mesures prises par l'entreprise. Maintenant le travail consiste à décliner les mesures dans les DUER des directions (finalisé début avril pour le Réseau France 3, en cours pour l'Outremer et le Siège) et sur le terrain. Ce dernier point peut conduire à supprimer des préconisations nationales pour les réécrire.

Muriel Sobry a précisé que ce travail de mise à jour du DUER est encapsulé dans la révision du PCA. La DSS se sert du DUER pour évaluer les risques (nucléaire, attentats, Seveso...).

L'ordre du jour a fait qu'il y a eu surtout des informations descendantes. Toujours utile, mais cela n'a pas laissé beaucoup de place aux rapporteurs/présidents de CSSCT. Les élus de la CSSCT-C espèrent que la prochaine réunion, à caler entre le 20 et le 25 avril (en amont du CSEC du 28 avril), permettra cet échange.

La CSSCT-C remercie tous les participants, notamment ceux qui se sont levés très tôt.

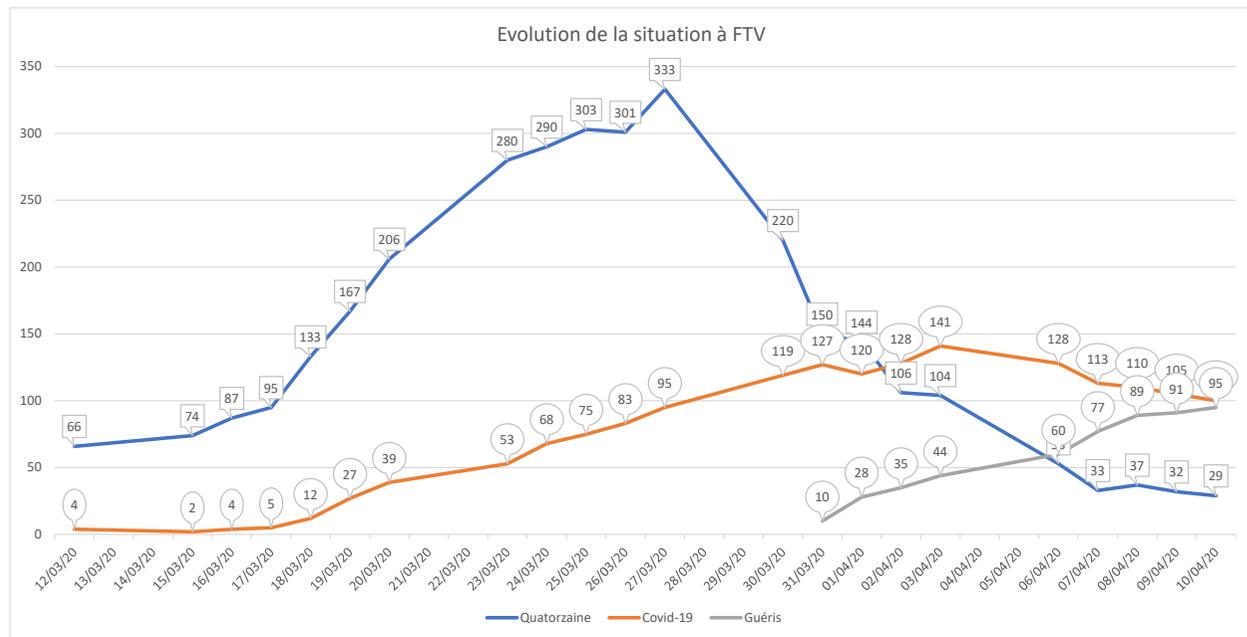
Pour la CSSCT-C, le 10 avril 2020

Chantal Fremy, rapporteure

JOUR	Date	Quatorzaine	Covid-19	Guéris
0	12/03/20	66	4	
3	15/03/20	74	2	
4	16/03/20	87	4	
5	17/03/20	95	5	
6	18/03/20	133	12	
7	19/03/20	167	27	
8	20/03/20	206	39	
11	23/03/20	280	53	
12	24/03/20	290	68	
13	25/03/20	303	75	
14	26/03/20	301	83	
15	27/03/20	333	95	
18	30/03/20	220	119	
19	31/03/20	150	127	10
20	01/04/20	144	120	28
21	02/04/20	106	128	35
22	03/04/20	104	141	44
25	06/04/20	53	128	60
26	07/04/20	33	113	77
27	08/04/20	37	110	89
28	09/04/20	32	105	91
29	10/04/20	29	100	95

DELTA (J-1)

0
-2
2
1
7
12
14
15
7
8
12
24
18
11
15
22
3
2
9
-3
-1



Crédits : CGT Strasbourg Source : communications internes FTV

Questions des élus	Date	Réponses de la direction	Date	Réponses mises à jour	Date
CONSIGNES GENERALES					
Est-ce que FTV applique strictement les consignes gouvernementales ou accordons-nous pour être mieux-disants, plus prudents ?	25-mars	France Télévisions applique depuis le début de la crise au minimum les consignes qui figurent sur les sites du gouvernement et a très souvent choisi d'être mieux-disant. Cela a été le cas notamment sur les mesures de précaution comme la mise en quatorzaine.	30-mars		
Liste des fiches pratiques disponibles sur monespace ?	25-mars	Les fiches pratiques sont disponibles sur le site Covid-19 : Reportages, Aide à l'évaluation des risques, Gestion des cas suspects, Maquillage, Local de protection individuelle, Nettoyage d'urgence (MFTV/F3/Outre-Mer), Mode d'emploi masque chirurgical. Le site Covid -19 propose également un guide collaborateur, des affiches, une FAQ (foire aux questions) et des fiches conseils relatives au "travail à distance en période de confinement" pour l'ensemble des salariés.	30-mars		
GESTION DES MALADES					
Durée de la 14aine ?	25-mars	L'incubation est de 3 à 7 dans la majorité des cas, avec des extrêmes compris entre 1 jour et 14 jours. Une étude récente montre qu'il est prudent de considérer une période d'incubation pouvant aller jusqu'à 14 jours. Pour les malades la durée de l'arrêt peut être beaucoup plus longue (cf : FAQ)	30-mars		
Modalités de reprise du travail après un arrêt maladie	25-mars	Le salarié passe une visite de reprise par téléphone avec son médecin du travail habituel (ou un médecin du Siège si le médecin local n'est pas disponible). L'entretien sert à identifier les signes cliniques, la durée de l'arrêt... Au moindre doute le médecin du travail contacte le médecin traitant et peut demander une prolongation de l'arrêt de travail s'il le juge nécessaire. Le but est de prendre le plus de précautions possibles. S'il lui est permis de reprendre son activité, le salarié informe son-sa N+1 et son-sa RH. Dans la mesure du possible, il est affecté en priorité en télétravail (cf : FAQ)	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Qui est testé ?	25-mars	Ne sont testés que les cas graves (critères cliniques identifiés par le généraliste). Une généralisation des indications de tester est en cours d'étude	30-mars		
Modalités de recensement des cas contacts ?	25-mars	La définition d'un cas contact étroit est donnée par Santé Publique France et l'ARS : un contact étroit est une personne qui, à partir de 24 heures avant l'apparition des symptômes d'un cas suspect, a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'un mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes; lors d'une discussion.	30-mars		
Quelles consignes de mise en 14aine pour les couples de salariés dont l'un est considéré comme contact ?	25-mars	Si le conjoint est un contact étroit d'un cas confirmé ou d'un cas probable, la mise en quatorzaine est effective. Si le conjoint est un contact de contact, il est préconisé une surveillance de la température deux fois par jour et des symptômes ainsi qu'un contact auprès du médecin traitant au moindre doute pour évaluation clinique (cf : guide collaborateur)	30-mars		
Qui est informé de quoi ?	25-mars	Le manager et l'IRH sont informés par le salarié de son arrêt de travail et/ou du diagnostic posé par son médecin traitant sur les symptômes Covid-19	30-mars		
Les noms des cas ne sont pas transmis : suspicion, peur, enquête sur les contacts parfois mal faite	25-mars	Le suivi des personnes identifiées est assuré par le manager et l'IRH. Une communication est mise en place localement afin de prendre les mesures de précaution nécessaires dans le cas où des cas contacts étroits sont identifiés et placés en quatorzaine	30-mars		
Combien de DGI ? Où ?	25-mars	Ces situations sont traitées localement. Deux DGI recensés au sein du réseau France 3 à ce jour à Toulouse et Antibes			
Combien de droits d'alerte ? Où ?	25-mars	Ces situations sont traitées localement			
Combien de droits de retrait ? Où ?	25-mars	Au-delà du chiffre, le principe posé par l'entreprise est le suivant : à chaque fois qu'un collaborateur envisage d'exercer le droit de retrait, le représentant de l'employeur s'assure des moyens de prévention mis en oeuvre. S'il est exercé, l'entreprise considère avoir mis en place les mesures nécessaires à la prévention des risques et le conteste sur le principe.			
Combien en 14aine ? Où ?	25-mars	Le suivi est fait jour par jour par les IRH direction par direction, site par site et le chiffre global est communiqué chaque jour par FTV à l'ensemble du personnel.	30-mars		
Combien de sites fermés ? Où ?	25-mars	cette information est communiquée chaque jour par FTV à l'ensemble du personnel.	30-mars		
Combien de salarié-e-s de retour de maladie ? Où ?	25-mars	Le suivi est fait jour par jour par les IRH direction par direction, site par site et le chiffre global est communiqué chaque jour par FTV à l'ensemble du personnel.	30-mars		
Certains salariés ont certainement ou vont contracter la maladie au travail. Quelle gestion par FTV ?	25-mars	Dès l'apparition des symptômes, le salarié contacte son médecin traitant. S'il est au travail le processus est décrit dans la fiche pratique "gestion des cas suspects" et dans la fiche pratique "local de protection individuelle".	30-mars		

CONSIGNES SANITAIRES :

Les consignes sanitaires doivent faire l'objet de procédures écrites claires auxquelles les salariés peuvent se référer facilement.

On peut aller au-delà des consignes gouvernementales, surtout si elles sont de nature à fluidifier les relations de travail.

Ce n'est pas parce que les solutions viennent du terrain qu'elles ne sont pas intéressantes.

Qui est garant de la bonne application des consignes sanitaires ?	25-mars	Les consignes sont régulièrement mises à jour par la Direction de la santé et de la qualité de vie au travail après validation par les comités mis en place au niveau de la direction de l'entreprise (comité opérationnel, comité stratégique, comité RH). Chaque manager peut s'y référer et bénéficier des conseils des médecins du travail de FTV. Il est garant de la bonne application des consignes sanitaires auprès de son équipe.	30-mars		
Masques : type ? Pour qui ? Où ? Durée de vie ?	25-mars	Les masques FFP2 sont réservés aux soignants et ont été réquisitionnés par l'Etat (selon décret mars 2020). Les masques chirurgicaux sont réservés aux soignants et aux malades; ce sont des masques anti-projections; ils servent donc à protéger l'autre si on est porteur de gouttelettes infectées. Ils sont à usage unique et leur durée d'utilisation recommandée actuellement est de 4 h (à changer s'ils sont humides avant). Lorsque la distanciation sociale de minimum 1 mètre ne peut pas être respectée, le port du masque chirurgical des protagonistes et les mesures barrières (lavage des mains / désinfection des outils de travail, surfaces) permettent d'éviter la propagation du virus. il est primordial de bien utiliser le masque (poser, ne pas le manipuler, bien le retirer) pour ne pas augmenter le risque de transmission. (cf : FAQ et fiche pratique "mode d'emploi du masque chirurgical).	30-mars		
Gants ?	25-mars	L'utilisation de gants n'est pas conseillée, elle ne dispense en rien la nécessité de se laver les mains très régulièrement, ne s'agissant que d'une seconde peau. Les gants ne permettent pas ce lavage régulier et peuvent procurer un faux sentiment de sécurité alors que le risque de se toucher le visage régulièrement persiste .	30-mars		
Distances ?	25-mars	La distanciation sociale est précisée dans les fiches pratiques et est au minimum d'un mètre.	30-mars		
Parois transparentes en régie ?	25-mars	Des parois transparentes sont parfois installées à titre de protection supplémentaire lorsque des salariés travaillent en proximité dans certains lieux.	30-mars		
Micros et perches : procédure comment on enlève la protection plastique sur les micros ? procédure comment on enlève ses gants ?	25-mars	Ce qui est important, quelle que soit la façon dont sont enlevées les protections sur les micros, est le lavage des mains ou leur friction avec le gel hydroalcoolique fourni pour éviter la contamination manuportée du virus. Ne pas porter ses mains au visage en particulier près de la bouche, nez, yeux après avoir manipulé son matériel sans s'être préalablement nettoyé les mains. (cf : fiche pratique reportage).	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Pédiluves ?	25-mars	Ce dispositif ne présente pas d'intérêt dans la situation actuelle.	30-mars		
Prise de température : type de thermomètre ? Quand ? Désinfection ?	25-mars	Les accès aux sites de FTV sont conditionnés à une auto-prise de température (personnel, assimilé ou extérieur). Toute personne refusant de s'y soumettre ou présentant une température égale ou supérieure à 38°C se verra interdire l'accès. Les thermomètres sont fournis localement et sont désinfectés selon un protocole affiché.	30-mars		
Etat des stocks de masques, gel, lingettes, savon/gel pour les distributeurs...	25-mars	La gestion des stocks (lingettes, masques, flacons individuels de gel hydro alcoolique) est suivie quotidiennement par la direction de la sécurité et de la sûreté en lien avec les membres de la cellule de crise opérationnelle. L'approvisionnement des sites parisiens, régionaux et ultra-marins est assuré. La gestion du réassort des distributeurs et équipements collectifs est faite par les SGP.	30-mars		
Quelle désinfection doivent assurer les salariés ?	25-mars	Les salariés doivent procéder systématiquement à la désinfection des surfaces (clavier, plan de travail, téléphone...) avant et après la prise de poste avec des lingettes désinfectantes (cf : FAQ).	30-mars		
Quelle désinfection doivent assurer les prestataires d'entretien ?	25-mars	Les prestataires de ménage/nettoyage assurent les désinfections conformément à leur cahier des charges, selon leur protocole (cf : fiche pratique nettoyage d'urgence).	30-mars		
Quelle désinfection des véhicules ?	25-mars	Les véhicules doivent être nettoyés avec des lingettes désinfectantes à chaque changement d'occupant. A la fin du tournage/retour du véhicule, le collaborateur doit nettoyer les parties en contact avec les mains (volant, commandes, ...) avec une lingette désinfectante. (cf : fiche pratique reportage).	30-mars		
Quelle désinfection des salles de travail / poignées de porte ?	25-mars	Les réponses de référence sont apportées ci-dessus aux lignes 30 et 31. Par ailleurs, au siège, une liste de locaux à nettoyer de manière approfondie ainsi que la fréquence des passages a été établie avec les occupants. Ce nettoyage, réalisé par le prestataire ménage, consiste à une désinfection des zones de contact, avec des lingettes.	30-mars		
Quelle désinfection des parois transparentes en régie ?	25-mars	Les parois transparentes, si elles doivent être manipulées, peuvent être désinfectées par les collaborateurs présents dans les zones de déploiement de ces protections à l'aide des lingettes désinfectantes à leur disposition.	30-mars		
Quelle désinfection pour les sites fermés ?	25-mars	Voir Fiches pratiques "nettoyage d'urgence". En cas de déclaration d'un cas suspect sur le lieu de travail, il convient de procéder à une désinfection des espaces de travail potentiellement touchés, par le prestataire de ménage, selon son protocole de désinfection	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Désinfection avec quels produits et quand (délai de 48h entre constat et intervention) ?	25-mars	il s'agit d'un virus émergent. La durée de survie de ce virus est incertaine (qq heures à plusieurs jours). Aucun désinfectant n'a été testé à ce jour, mais une « stratégie de sécurité maximale », visant une activité validée sur un virus particulièrement résistant (poliovirus) est conseillée par le Haut Comité de Santé Publique. La norme EN 14 476 utilise deux virus test dont le poliovirus. Désinfectants possibles: 1/eau de Javel diluée à 0.5% de chlore actif (= 1L de javel 2.6% + 4L d'eau) 2/alcool à 70%3/ tout autre produit virucide portant la norme EN 14 476. Un délai de 3h est conseillé à l'hôpital pour démarrer la désinfection après le départ d'un malade confirmé CoVid 19.	30-mars		
Désinfection par les mêmes sociétés de nettoyage qu'habituellement ou d'autres ?	25-mars	C'est le prestataire habituel qui est chargé de la désinfection qui dispose de son protocole de nettoyage devant tenir compte des recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique. Si le prestataire n'est pas en mesure de réaliser le travail, FTV fait appel à un autre prestataire spécialisé. (cf : fiches pratiques "nettoyage d'urgence").	30-mars		
Risques de contagion dans les sas d'entrée, ascenseurs et open-space	25-mars	La préconisation est de passer un par un. (cf: affiches "sas" et "ascenseur" site Covid-19).	30-mars		
Équipement et consignes des gardiens	25-mars	Les prestataires de gardiennage disposent de leur propre PCA. FTV convient avec ses prestataires de gardiennage de consignes spécifiques et temporaires dans le cadre du Covid-19	30-mars		
Équipement et consignes du personnel de ménage	25-mars	Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) selon Ministère du Travail Consignes indiquées dans le protocole de désinfection du prestataire de ménage (cf : fiche pratique "nettoyage d'urgence").	30-mars		
Vidage des poubelles	25-mars	Pour les équipes de reportage, il est demandé d'éliminer les déchets dans un sac plastique étanche fermé hermétiquement à jeter dans une poubelle classique (cf: fiche pratique reportage). de manière générale, les déchets suivent la filière d'élimination classique	30-mars		
Distributeurs automatiques	25-mars	Il convient de se nettoyer systématiquement les mains avant et après l'utilisation de ces machines. Un rappel de ces consignes est affiché sur chaque machine. (cf : FAQ et affiche site Covid-19).	30-mars		

COMMUNICATION AUX SALARIES :

En finir avec les allusions du type « faut arrêter d'être parano », « il faut du bon sens et ne pas être un radical »

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Rythme des CODIR ?	25-mars	Ils sont quotidiens pour le comité opérationnel, le comité stratégique et le comité RH.	30-mars		
	25-mars	Ils sont les acteurs de proximité de la politique de prévention des risques et conseillent à ce titre l'ensemble des acteurs de terrain. Leur mission peut s'effectuer en grande partie en télétravail comme pour beaucoup de collaborateurs et doit s'adapter à ce contexte particulier et difficile.	30-mars		
Rôle des APS ?					
Information conseil aux collaborateurs en travail à distance en période de confinement	25-mars	<p>Le travail à distance en période confinement a enclenché un vrai questionnement sur la qualité de vie au travail , et un de ses fers de lance, le télétravail.</p> <p>Les critères classiques n'étant pas remplis(mode de garde d'enfant conservé , deux jours au maximum en moyenne pour préserver le lien social, ...) il faut inventer un autre mode d'organisation , tout en préservant son équilibre vie pro vie personnelle</p> <p>Et en période de confinement , préserver son équilibre vie pro , vie personnel , ce n'est pas évident ...</p> <p>France télévisions a élaboré des fiches conseils "travail à distance et confinement" : conseils ergonomiques , hygiène et sédentarité, garder le contact , rester zen et serein.e, utiliser les bons outils)</p> <p>Elles sont diffusées sur tous les réseaux possibles (RH, l'agora, pratiques managériales, réseau IRP, réseau APS ...)</p> <p>D'autres fiches conseils peuvent être élaborées pour cette période très spéciale. Les membres de la DSQVT et de la communication interne sont attentifs aux besoins exprimés pour y répondre au mieux , particulièrement aux suggestions des membres de la CSSCT</p>	30-mars		
Comment tenir informés les salariés sans smartphone ni ordinateur ?	25-mars	Le manager veille à conserver le contact avec ses collaborateurs et peut les informer comme ils le fait habituellement notamment au travers des fournisseurs de téléphonie fixe.	30-mars		
GESTION RH :					
Garantie du maintien des salaires ?	25-mars	Oui, il s'agit du salaire fixe.	25-mars		
Frais de mission ?	25-mars	quelle est la question ?	30-mars		
Comment sont décomptées les indemnités repas pour les salariés concernés par une fermeture de RIE	25-mars	Les salariés qui travaillent sur site où le RIE est fermé percevront l'indemnité pour fermeture occasionnelle de cantine (hors cas où le repas est fourni) de 12€	02-avr		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Tous les salariés de l'entreprise, y compris les télétravailleurs, qui justifient prendre un repas pendant l'horaire de travail peuvent bénéficier des titres restaurant (Code du travail, art. R. 3262-7). Une réponse ministérielle précise que « le personnel, dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas, ne peut prétendre aux titres restaurant » (rép. minis., n° 19169, JOAN Q, 20 juillet 1987).	25-mars	les collaborateurs qui bénéficiaient antérieurement de titres-restaurant et qui continuent à exercer leur activité en télétravail percevront la part patronale des tickets-restaurant si leur journée de travail est bien divisée en deux vacations entrecoupées par une pause réservée à la prise d'un repas.	02-avr		
Activité partielle/télétravail/service sans affectation/absence autorisée/arrêt de travail pour garde d'enfants... pour qui ?	25-mars	Les situations individuelles sont analysées par le manager et l'IRH et donne lieu à la qualification voulue.	02-avr		
Quel justificatif fournir, notamment quand les salariés sont en « absence à régulariser (14aine) » ?	25-mars	arrêt de travail si quatorzaine	02-avr		
Est-il envisagé des aménagements du temps de travail dans certains services ? Si oui lesquels ?	25-mars	Il n'est pas envisagé de dérogation au temps de travail.	02-avr		
Planification des salariés en télétravail sur 35h alors que leur contrat est à 39h, donc perte des RTT	25-mars	Les salariés en télétravail conservent a priori leur organisation du travail à 39h. Il n'y a donc pas de perte de RTT.	02-avr		
Etat des lieux de la situation « sociale » de chaque site (nature des présences/absences) : -présents sur site -télétravail -congés/RTT/récup/RH/CH... -en disponibilité -quatorzaine sans activité -quatorzaine en télétravail -maladie -maladie Covid-19 -ALD/maternité -Absence autorisée « vulnérable » -Arrêt indemnisé garde d'enfant	25-mars	Cette question est à traiter dans l'instance locale concernée. Le point pour FTV à la date du 31 mars est le suivant : sur 8484 collaborateurs, 128 cas diagnostiqués en maladie Covid-19, 7% en maladie et 2% en maladie longue durée, 2 % en quatorzaines avec ou sans télétravail, 12% présents physiquement, 41,5 % en télétravail, 11% en congés-RTT-repos, 4,5% en garde d'enfants, 9 % en disponibilité et 9,5% en absences autorisées.	31-mars		
Comment sont comptabilisés les salariés sur site ?	25-mars	Ils sont suivis localement par l'encadrement en lien avec l'IRH.	31-mars		
Est-il prévu de mettre des salariés en activité partielle ?	25-mars	cette question est à traiter localement	02-avr		
Conditions de l'activité partielle (suspension du contrat de travail, mais pas du mandat) : salaire (100% hors prime n'ayant pas caractère de salaire ou d'accessoire de salaire dans un 1 ^{er} temps puis baisse ?), mutuelle, génération de congés, indemnité repas, HS, retraite, RTT...	25-mars	Les salariés qui seraient en activité partielle verraient leur rémunération dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en congés payés. Les droits à mutuelle et retraite sont maintenus ainsi que l'acquisition des CP.	02-avr		
Activité partielle : utilisation des congés par l'employeur ?	25-mars	Il n'est pas prévu à ce jour d'imposer des CP aux salariés en lieu et place de la mise en absence rémunérée	02-avr		
La mise en activité partielle d'un représentant du personnel ne peut se faire sans l'accord exprès de l'intéressé	25-mars	Cette règle a été modifiée par une récente ordonnance du 27 mars 2020. Il est désormais possible d'imposer l'activité partielle à un représentant du personnel sans son accord.	02-avr		
Efficacité des outils de travail à distance ?	25-mars	Tous les outils existants permettent de garder le contact. En période de forte utilisation, leur efficacité peut être variable, notamment les visio conférences. Néanmoins, tous ces outils sont répertoriés dans une fiche conseil qui est accessible sur le site Covid-19 "les outils, les usages".	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Dispositif de contrôle des horaires réels de l'activité des télétravailleurs ?	25-mars	Il est fait appel à la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise pour que les horaires légaux et la charge de travail soient respectés. Chaque manager veille autant que faire se peut lors de ses échanges avec ses collaborateurs à rappeler les règles, à organiser les tâches et au respect de l'équilibre de la charge de travail. Les fiches conseils relatives au "travail à distance en période de confinement" (cf : site Covid-19) rappellent les bonnes pratiques à mettre en oeuvre.	30-mars		
Consignes pour aider les télétravailleurs à concilier travail et garde des enfants ?	25-mars	Une fiche conseil "zen et serein" évoque cette situation. (cf: site Covid-19).	30-mars		
Comment éviter l'isolement des salariés ?	25-mars	FTV invite les salariés à entretenir un contact régulier avec les collègues et managers. Une fiche conseil "gardons le contact" est disponible sur le site Covid 19 avec d'autres fiches relatives au travail à distance en période de confinement. Les salariés ont également accès à la ligne d'écoute dédiée des psychologues du travail qui peuvent leur apporter appui et conseils à tout moment.	30-mars		
Usage des nouvelles technologies à double tranchant : ça peut aider à maintenir un lien mais si ce n'est pas « régulé » cela peut aussi provoquer une sursollicitation. Comment y remédier ?	25-mars	Tous les conseils relatifs au travail à distance explicités ci-dessus sont à appliquer avec attention. Les fiches conseils disponibles sur le site Covid-19 seront complétées prochainement notamment sur le thème "déconnexion en période de confinement".	30-mars		
Indemnisation des techniciens utilisant leur matériel personnel ?	25-mars	cette question est à traiter localement	02-avr		
Les arrêts pour garde d'enfants peuvent être morcelés et renouvelés ?	25-mars	Il est possible de partager l'arrêt de travail entre les parents ou de le fractionner, pour s'adapter au mieux à l'organisation de garde des enfants. Cela implique différents cas de figure à titre d'exemples :- l'un des parents peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 2 jours dans la semaine, si l'autre parent peut prendre en charge les autres jours restants,- chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux, - les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s'ils bénéficient d'une solution de garde alternative.L'arrêt pour garde d'enfant peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours pendant la période de fermeture de l'établissement. Si le besoin perdure au-delà de 21 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche de déclaration d'arrêt pour garde d'enfant selon les mêmes modalités.	02-avr		
Conditions financières de l'arrêt pour garde d'enfant ? Sur les base des IJ de la Sécu donc moins que le salaire ? Est-ce qu'Audiens compense ?	25-mars	Mêmes conditions qu'un arrêt maladie. L'entreprise applique la subrogation donc pas de perte de salaire. Si dépassement des 135 jours d'absence, Audiens prendra en charge l'indemnisation.	02-avr		
Mise à disposition : est-ce assimilable à une astreinte ?	25-mars	La mise à disposition est retenue pour les collaborateurs qui sont en absence autorisée rémunérée mais qui sont susceptibles d'intervenir ponctuellement. Cette situation n'est pas compatible avec le régime de l'astreinte.	02-avr		
Mise à disposition : salaire à 100%	25-mars	Le salaire des salariés mis à disposition sera maintenu à 100% dans les mêmes conditions que pour les collaborateurs en absence autorisée rémunérée.	02-avr		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Congés posés en mars ?	25-mars	Les congés posés en mars, avril et mai devront a priori être pris comme prévu.	02-avr		
Congés posés en avril, mai... ?	25-mars	Les congés posés en mars, avril et mai devront a priori être pris comme prévu.	02-avr		
Congés pas encore posés ?	25-mars	Les collaborateurs pourront demander à prendre des congés pendant la période de confinement.	02-avr		
Report des congés sur l'année prochaine ?	25-mars	Les congés payés devront être pris au plus tard le 31 décembre 2020, sans possibilité de report.	02-avr		
Utilisation des congés, RTT, récup par l'employeur pendant la période de crise ?	25-mars	L'employeur pourra poser les RTT employeur ou les récupérations à la main de l'employeur pendant la période du confinement ou après cette période, comme habituellement. Une ordonnance du 25 mars 2020 lui permettrait également de déposer unilatéralement des jours de RTT salarié et les congés conventionnels dans la limite de 10 jours jusqu'au 31 décembre 2020. A ce jour l'entreprise n'entend pas utiliser cette faculté dès lors que les collaborateurs de l'entreprise prendront bien l'ensemble de leurs droits à repos et congés pour l'année 2020.	02-avr		
Contrats CDD ayant donné lieu à une réservation sans pour autant avoir donné lieu à un contrat de travail : établissement du contrat et paiement de la rémunération pour tous les engagements pris jusqu'au 31/03/2020	25-mars	La Direction travaille à la mise en place d'un dispositif de garantie de revenu pour les collaborateurs dont les contrats (ou les engagements fermes non encore contractualisés) ont dû être annulés (et non simplement reportés) sur la période de confinement. Le mécanisme de ce dispositif, complexe à mettre en oeuvre au regard de l'extrême diversité des situations, est en cours de finalisation et viendra en complément des revenus de remplacement versés par l'assurance chômage.	02-avr		
Radio France assure aux CDD la moyenne de la rémunération payée sur les 6 derniers mois	25-mars		02-avr		
Levée des seuils de collaboration des non permanents ?	25-mars	Oui pendant la durée du confinement	02-avr		
CDD enceinte de moins de 6 mois pas prise en charge par la Sécu et contrat FTV interrompu : quelle prise en charge ?	25-mars	Cette question est à traiter dans l'instance locale concernée	31-mars		
Formations en e-learning	25-mars	Une communication interne a été adressée aux managers ce 2 avril ainsi qu'à tout le réseau formation pour leur rappeler et les sensibiliser à toute l'offre de formation et contenus disponible sur e-universite via Monespace . Ce même communiqué va être adressé à tous les collaborateurs . Des offres spécifiques sont à l'étude suite à demande en cours de traitement.	31-mars		
EQUIPE SANTE AU TRAVAIL :					
Doit-on faire appel à la médecine du travail du Siège ou à son médecin du travail local ?	25-mars	Le premier contact est à établir avec le médecin du travail local. En cas de difficulté, un médecin du travail du siège peut être contacté.	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Rôle de JLO	25-mars	Les psychologues du travail sont disponibles à tout moment pour apporter conseil et appui aux salariés au travers des lignes d'écoute dédiées	30-mars		
Cellule psychologique spécialisée. La gestion des effets du confinement, du retour au travail, l'irrationnalité, la peur, l'inquiétude... sont source de psycho traumatismes et nécessitent d'autres ressources que JLO	25-mars	La DSQVT a demandé à JLO (prestataire de psychologie du travail) et à Responsage (prestataire de conseil et d'assistance sociale) d'être très vigilants durant la période, et elle s'est assurée que leurs équipes étaient suffisamment dimensionnées. Les lignes d'écoute (tertiaire, accompagnement du retour du collaborateur dans son collectif, retour à des méthodes de travail antérieures, soutien aux managers) ont été renforcées. JLO a les compétences en victimologie. L'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources, spécialisé dans l'accompagnement psychologique et les situations de traumatisme et de crise) peut être mobilisé mais au cas par cas, en fonction des besoins des salariés. La fonction RH doit être en écoute active auprès de tous les salariés. Comme les élus, la DSQVT a elle aussi identifié l'enjeu très fort du retour au travail.	30-mars		
Stress de certains journalistes de terrain parfois vus comme des pestiférés par leurs collègues	25-mars	Ils peuvent saisir à tout moment l'appui et le conseil de leurs managers, des membres de la filière RH, des médecins du travail, des psychologues du travail et du service de conseil et d'assistance sociale	30-mars		
Stress de certains techniciens travaillant avec des journalistes de terrain	25-mars	Ils peuvent saisir à tout moment l'appui et le conseil de leurs managers, des membres de la filière RH, des médecins du travail, des psychologues du travail et du service de conseil et d'assistance sociale	30-mars		
Stigmatisation des « planqués » / prime de risque	25-mars	quelle est la question ?	30-mars		
Gestion des décès	25-mars	quelle est la question ?	30-mars		
Rôle de Responsage	25-mars	Les assistants.es du service de conseil et d'assistance sociale sont disponibles à tout moment pour apporter conseil et appui aux salariés au travers de leurs lignes dédiées ou des espaces personnels des salariés	30-mars		

POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL :

Ne pas nier les remontées du terrain, elles sont factuelles

Ne pas interdire aux élus de communiquer (une direction locale a fait des reproches à des RP)

Mise à jour du DUER ?	25-mars	La DSQVT travaille sur la mise à jour des DUER en lien avec les APS.	30-mars		
Composition adaptée des IRP : -CSEC : -CSSCTC : -CSE : -CSSCT : élargissement au secrétaire du CSE + 1 RS/OSR -IP : élargissement aux DS et élus CSE locaux	25-mars	CSEC => Pas d'adaptation de la composition de l'instance - CSSCTC => Elargissement à un RS/OSR + 1 membre des CSSCT de chaque établissement OM + secrétaire du CSEC - CSE => pas d'adaptation de la composition de l'instance - CSSCT : élargissement au secrétaire du CSE + 1 RS/OSR => Ok - IP : élargissement aux DS et élus CSE locaux => Non la composition reste identique	31-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Rythme des réunions des instances IP, CSSCT, CSE, CSEC ?	25-mars	Au niveau central, alternance une semaine CSSCTC et une semaine CSEC + Au niveau des établissements Siège et France 3, alternance CSSCT élargie et réunion CSE + IP très régulièrement	31-mars		
PV pour les CSSCT	25-mars	Nous n'avons pas prévu de PV systématique pour les CSSCT car les échanges qui y ont lieu ne se prête par à une transcription mot à mot. En tout état de cause, le recours à une sténo ne semble pas pertinent puisque le PV sera disponible 2 ou 3 semaines après la tenue de la réunion et il est prévu de faire un CR de la CSSCTC au CSEC de la semaine suivante	31-mars		
Dépassement des crédits d'heures pour circonstances exceptionnelles (article R.2314-1 du CdT)	25-mars	Il sera possible de dépasser ses heures de délégation de façon exceptionnelle compte tenu du contexte sanitaire. Les demandes de dépassement des crédits d'heures feront l'objet d'un examen au fil de l'eau.	31-mars		
Infos-consults, expertises, alertes, enquêtes et projets en cours : liste par CSE ? État ?	25-mars	Cette question a été traitée lors de la séance du 26 mars dernier poursuivie le 30 mars	31-mars		
Transmission de l'état des lieux de la situation « sociale » de chaque site (nature des présences/absences) à chaque IRP	25-mars	Un état est transmis actuellement en IP régulièrement, et un état global est effectué au niveau des CSEC.	31-mars		
Transmission du plan de continuité de l'activité écrit par secteur, par service, par site à chaque IRP	25-mars	Cf réponse ci-dessous, le PCA est global à l'entreprise.	31-mars		

PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE :

L'élaboration du PCA est préconisée sous la responsabilité du chef d'entreprise et en concertation avec le CSE aidé de sa commission SSCT. Le PCA vise à analyser les principales conséquences d'une crise sanitaire sur l'activité habituelle de l'entreprise et permet d'identifier et de hiérarchiser les missions devant être assurées en toutes circonstances en amont et d'évaluer les ressources nécessaires et les modalités de la poursuite de l'exécution de leur activité par les salariés, notamment par le télétravail. En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Art. L1222-11).

Plan de continuité de l'activité écrit tenant compte des modifications des organisations et des conditions de travail, par secteur, par service, par site.	25-mars	Cette question est traitée dans le point 103 ci-dessous	31-mars		
Est-ce le sanitaire ou l'éditorial qui commande ?	25-mars	L'enjeu pour l'entreprise est d'assurer sa mission de service public et de mettre en oeuvre toutes les mesures de protection pour ses salariés. elle met en oeuvre la meilleure organisation possible avec le moins de personnes présentes physiquement sur site.	31-mars		
Le PCA de FTV n'est pas prêt. Pourtant, il doit être présenté devant les instances, à commencer par la CSSCT-C parce que ce doit être un travail fait en concertation entre la direction et les élus en vue de son ajustement par rapport aux mesures déjà prises	25-mars	Stéphane Chevallier confirme l'obligation de le présenter pour information-consultation au CSE-C, ainsi que dans les établissements en cas de déclinaisons, mais <i>a priori</i> il sera unique. Il est en cours de réactualisation parce qu'il ne prévoyait pas l'épidémie actuelle. La direction a préféré privilégier l'action à la rédaction. Et il sera amendé par la représentation du personnel, cela va de soi.	25-mars		
Qu'est-ce qui est indispensable de mettre à l'antenne et ce qui n'est pas prioritaire ?	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		
Grille des programmes de chaque chaîne et perspectives d'évolution ?	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

Grille des programmes de chaque région et perspectives d'évolution : ECM, matinales France Bleu, DEP, allongement durée JT... ? communs	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		
Micro trottoirs ?	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		
JT avec ou sans franceinfo, mutualisation F2/F3 au National et en région ?	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		
Pas de rapatriement de Varet au CDE Siège	25-mars	Cette question a été traitée en CSE Central du 26 mars.	30-mars		
Organisation technique du montage à distance (avec quel matériel, si la bande passante n'est pas suffisante...) ?	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
Organisation technique de l'infographie à distance (avec quel matériel...) ?	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
Organisation technique des conférences de rédaction ?	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
Organisation technique des réunions de service ?	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
Organisation technique de l'édition à distance ?	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
métiers devant être présents sur site	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
nombre de salariés présents par service, y compris prestataires	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance localement.	31-mars		
organisation du montage sur site (différence entre le Siège et le Réseau France 3)	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
organisation du mixage sur site	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
organisation de l'édition	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
organisation de l'infographie sur site	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
organisation en régie	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
Organisation de la présentation : - combien de présentateurs - distances - micro table - invités - maquillage des présentateurs - maquillage des invités	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

organisation des plateaux (les OPV du Siège demandent d'adapter la mise en images)	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
organisation des tournages	25-mars	Cette question est à traiter dans chaque instance locale. Un échange des bonnes pratiques mises en place localement peut faire progresser la politique de prévention des risques.	30-mars		
matériel dédié	25-mars	Les dispositions sont prises localement et un matériel dédié est attribué à chaque fois que cela est possible.	30-mars		
1 véhicule par personne	25-mars	La fiche pratique sur les reportages précise les conditions d'utilisation des véhicules (cf : site Covid-19)	30-mars		
Les déplacements de journalistes du Siège en-dehors de la région IDF continueraient	25-mars	cette question est à traiter dans l'instance locale CSSCT du siège	31-mars		
Rotation des équipes : combien de jours de travail d'affilée ?	25-mars	Les organisations du travail habituelles sont préservées autant que possible. Il n'est pas prévu de dérogation au temps de travail.	31-mars		
utilisation du même espace de travail tout au long d'une planification	25-mars	Il est conseillé d'appliquer en permanence les mesures sanitaires édictées par l'entreprise : respect des mesures barrières et nettoyage systématique du poste de travail à chaque utilisation par un salarié.	31-mars		
Quel lien entre la hiérarchie et les télétravailleurs ?	25-mars	Les managers ont à leur disposition les Lettres Repères, une sphère .lefil et la fiche pratique « manager à distance ».	25-mars		
Epuisement	25-mars	Ils peuvent saisir à tout moment l'appui et le conseil de leurs managers, des membres de la filière RH, des médecins du travail, des psychologues du travail et du service de conseil et d'assistance sociale	30-mars		
Recours aux non permanents ou pas ? si oui, dans les mêmes conditions que les permanents ? (télétravail...)	25-mars	Les dispositions en matière d'organisation du travail s'appliquent à tous les salariés.	31-mars		
Isolement des bureaux excentrés	25-mars	Ils peuvent saisir à tout moment l'appui et le conseil de leurs managers, des membres de la filière RH, des médecins du travail, des psychologues du travail et du service de conseil et d'assistance sociale	30-mars		
Externalisation : pression et mise en danger des CDD. Il en va de la responsabilité de l'entreprise. Il n'est pas acceptable d'externaliser le risque sur des personnels précaires. Ce qu'ont vécu les non permanents lors de l'émission « Ensemble avec nos soignants » du 24 mars sur France 2 fait froid dans le dos : -amplitude horaire énorme pour certains techniciens (9 heures / minuit) -personnel réduit à son maximum (de moitié pour la plupart des fonctions) -masque obligatoire, mais un seul par personne pour toute la journée -ergonomie du masque le rendant inopérant dans certaines situations (passages de câbles...) -une seule paire de gants -aucune lingette désinfectante -casques, oreillettes, micros... non désinfectés -distanciation sociale quasiment impossible à respecter compte tenu du dispositif	25-mars	Ces éléments ont été adressés à la direction concernée.			

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

<p>Cas des alternants et des stagiaires</p>	<p>25-mars APPRENTIS-ALTERNANTS (ces mesures sont valables pour TOUS les alternants, quel que soit la nature du contrat qui en fait dépend du public) : Que dois-je faire puisque mon Centre de Formation d'Apprentis (CFA) n'accueille plus d'apprentis? Tous les CFA ont reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à partir du 16 mars 2020. Si le CFA met à disposition des cours à distance, l'apprenti peut les suivre chez lui ou en entreprise s'il n'a pas les connections possibles mais avec l'accord de l'entreprise et quand les conditions le permettent. Si le CFA ne met pas en place les cours en ligne, l'apprenti va en entreprise et le temps de formation sera récupérer sur d'autres périodes. Que dois-je faire si mon entreprise se retrouve en activité partielle? L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). Aucune conséquence sur l'exécution du contrat de travail. Si l'entreprise se retrouve en activité partielle, le dispositif s'applique aux apprentis comme à tous les autres salariés, les mêmes mesures s'appliquent. Quelles sont les conséquences de l'absence du tuteur? En cas d'absence du tuteur, il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible et d'assurer son tutorat par un autre salarié de l'équipe. Quelles sont les conséquences sur la mobilité des apprentis ? L'employeur étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, les déplacements non nécessaires doivent être reportés. Retrouvez l'ensemble des Questions/réponses COVID 19 "Apprentissage" du Ministère du travail mis à jour le 15 mars 2020. STAGIAIRES (hors observation): Quelles sont les mesures de sécurité et d'accompagnement pour les stagiaires actuellement en</p>	<p>02-avr</p>		
---	--	---------------	--	--

Questions des élus	Date	Réponses de la direction	Date	Réponses mises à jour
La fiche pratique concernant les locaux de protection individuelle datée du 6 mars mentionne un registre de suivi des cas contacts, mention absente de la mise à jour du 13 mars. Pourquoi ?	1er avril	Le fichier de registre des cas contacts a été retiré de la fiche pratique Locaux de Protection Individuelle au regard d'une interrogation sur sa conformité aux règles RGPD. La fiche pratique LPI fait donc référence à une information "du manager de proximité et de l'IRH" par le cas suspect. Toutes les informations personnelles liées Covid-19 sont collectées au niveau de la filière RH dans le respect des règles de confidentialité et RGPD.	06-avr	
Liste des lieux de protection individuelle (testé cet après-midi, le lien sur monespace renvoi vers un dossier vide)	1er avril	Le dossier Locaux de Protection Individuelle sur le site Covid-19 contient 5 documents. Pour des raisons inconnues, ces derniers n'étaient plus accessibles le mercredi 01/04. Nous avons fait le nécessaire le jour même pour qu'ils le soient de nouveau. Le dossier Locaux de Protection Individuelle sur le site Covid-		
Mesure de l'efficacité de la modélisation de l'activité	1er avril	Ce sujet est à aborder localement, notamment dans le cadre des travaux préalables au PCA.	06-avr	
Mesure de l'efficacité de la planification	1er avril	Ce sujet est à aborder localement, notamment dans le cadre des travaux préalables au PCA.	06-avr	
Quel accompagnement pour les salariés recrutés ou en mobilité pendant la période de confinement et pour leur nouveau manager ?	1er avril	Pour les recrutements externes et les mobilités, les dates de prise de poste sont appréciées par les managers d'accueil et les RRH concernés au regard de la situation de confinement et en respectant les règles de sécurité établies par l'entreprise et les possibilités de transport pour les mobilités géographiques. Aussi, les décisions de recrutement et de mobilité sont actées en	06-avr	
Organisation de la météo (sur site ou à distance ?)	1er avril	Ce sujet est à aborder localement.	06-avr	

<p>Comment garantir la parfaite information des salariés, notamment ceux qui sont restés chez eux (maladie, télétravail, disponibilité...) et qui reviennent sur site</p>	<p>1er avril</p>	<p>Pendant toute la période de confinement, des informations régulières sont adressés aux collaborateurs sur leur messagerie et leur indiquent où trouver des réponses à leurs questions, notamment sur le site Covid-19 sur Monespace. Pour préparer son retour sur site, chaque collaborateur est invité à contacter son manager afin d'évoquer les conditions de la reprise et d'obtenir les informations nécessaires. Le manager et l'IRH prennent également, de leur côté, le contact préparatoire avec le salarié concerné afin de lui transmettre les informations nécessaires à sa reprise. Toutes les informations sont regroupées sur Monespace dans le site Covid-19. Dès le retour sur</p>	<p>06-avr</p>	
<p>Est-ce que les salariés des prestataires de ménage et de sécurité ont accès à JLO ?</p>	<p>1er avril</p>	<p>Les salariés des prestataires bénéficient des services mis à leur disposition par leurs entreprises. Si une situation particulière d'un salarié était portée à la connaissance de la direction, France Télévisions veillera à sa prise en compte et à sa résolution.</p>	<p>06-avr</p>	

CONSEQUENCES DU CONFINEMENT SUR LES CONGES ET AUTRES DROITS A ABSENCE ET SUR LA REMUNERATION						
Situation administrative	REMUNERATION	Dépôt de congés payés, RTT, récupérations		Pénalisation RTT (salariés aux décompte horaire)	Pénalisation acquisition CP	
PTA ET JOURNALISTES		PTA	JOU	PTA ET JOURNALISTES		
Collaborateur en activité sur site	Maintien de 100% de la rémunération fixe et éventuels éléments variables liés à l'activité ou complément éléments variables (1) si plus favorable	Incitation à prendre au moins 5 jours de congés, récupération ou RTT sur la période du 17 mars au 31 mai 2020 et à prendre ses RTT au fur et à mesure de leur acquisition	Incitation à prendre au moins 5 jours de congés, récupération ou RTT sur la période du 17 mars au 31 mai 2020 et à prendre ses RTT au fur et à mesure de leur acquisition	Non	Non	
Collaborateur en télétravail	Maintien de 100% de la rémunération fixe et éventuels éléments variables liés à l'activité ou complément éléments variables (1) si plus favorable			Non		
Collaborateur en maladie COVID-19	Maintien de 100% de la rémunération sur la base de l'assiette maladie (2)			Oui		
Collaborateur en maladie	Maintien de 100% de la rémunération sur la base de l'assiette maladie (2)			Oui		
Collaborateur en quatorzaine suite contact Sans Télétravail	Maintien de 100% de la rémunération fixe + complément éléments variables (1)			Oui		
Collaborateur en quatorzaine suite retour zone à risque Sans Télétravail	Maintien de 100% de la rémunération fixe + complément éléments variables (1)			Oui		
Collaborateur garde d'enfants (arrêt "maladie")	Maintien de 100% de la rémunération sur la base de l'assiette maladie (2)			Oui		
Collaborateur vulnérable à risque ALD ou Maternité (arrêt maladie) Sans Télétravail	Maintien de 100% de la rémunération sur la base de l'assiette maladie (2)			Oui		
Collaborateur en disponibilité	Maintien de 100% de la rémunération fixe + complément éléments variables (1)			Incitation à prendre au moins 5 jours de congés, récupération ou RTT sur la période du 17 mars au 31 mai 2020		Oui
Collaborateur en absence autorisée payée	Maintien de 100% de la rémunération fixe + complément éléments variables (1)			+ Planification en récupération jour férié les 13 avril, 1er et 8 mai		Oui

(1) le complément éléments variable est calculé sur la base de la moyenne des EV perçus antérieurement

(2) IJSS calculées sur la base de la moyenne des 3 derniers mois de salaire