

Compte rendu du CSE Central

du 28 avril 2020

Situation générale

Au fil de ces réunions extraordinaires du CSE central liées à la crise sanitaire, les élus ont face à eux une direction de plus en plus tendue et sur la défensive.

La présidente dresse un tableau assez succinct de la situation de l'entreprise. Suite aux annonces du premier ministre sur le déconfinement, elle met en avant deux points essentiels : assurer la sécurité sanitaire des salariés et la continuité du service public. Le travail à domicile est annoncé pour durer au moins jusque

mi-juin et il faut maintenant s'atteler à définir les principes du plan de reprise d'activité.

Un peu court pour les élus qui se posent beaucoup de questions sur les perspectives budgétaires de l'entreprise, sur les conditions de la reprise et la remise en cause de la stratégie de FTV à travers les questions sur l'avenir de France 4 et de France Ô, le projet Salto encore une fois reporté ou la loi audiovisuelle, elle aussi reportée.

Quel avenir pour France 4 et France Ô ?

Le ministre de la culture a demandé à FTV un scénario de poursuite des deux chaînes. Mme Ernotte a immédiatement répondu par une proposition de poursuite de leur existence et de repositionnement éditorial : France 4 sur l'éducatif avec une poursuite des cours au moins jusqu'au 4 juillet et peut-être plus tard, en mode « devoir de vacances », afin de préparer la rentrée scolaire, France Ô avec la volonté d'une meil-

leure exposition des JT et programmes ultra marins.

Dans l'immédiat, les deux chaînes continuent d'exister tant que le décret actant leur suppression n'est pas signé par le gouvernement. FTV est en attente de la décision. Pas de quoi vraiment rassurer les salariés concernés, sachant que si le gouvernement décide de les maintenir, il faudra construire dans l'urgence leur programmation.

Salto victime du virus

Le projet est une nouvelle fois décalé, sans doute à début 2021. Impossible pour le moment compte tenu de la crise sanitaire, d'accéder au marché des programmes pour

construire un stock suffisant. Un coup dur pour le projet, techniquement prêt, car les autres acteurs du marché en profitent pour occuper le marché.

Loi sur l'Audiovisuel : le grand flou

Le projet de Loi sur l'audiovisuel est aussi dans le plus grand flou. Une option reprise des débats parlementaires avant l'été a été avancée par les porteurs du projet de Loi

mais rien de sûr sachant que cela bouscule fortement le timing de la création de la holding France Médias et toute l'architecture qui s'ensuivra.

Budget 2020 : la pub lourdement impactée

Pas encore de re-prévision à ce stade. Si l'impact sur les recettes publicitaires depuis le début de la crise est connu (environ 45 M€), il est encore trop tôt pour savoir comment les annonceurs vont réagir. En effet, la crise économique risque d'impacter fortement les budgets publicitaires des entreprises. D'où le lobbying de TF1 et M6 pour

supprimer complètement la publicité sur le Service Public, Radio comme TV, afin de ne pas trop dégrader leurs bilans, sur l'air bien connu : privatisation des bénéfices et socialisation des pertes... Un vieux serpent de mer particulièrement venimeux quand on sait que FTV finance plus de la moitié de création télévisuelle en France !

Une lente reprise sur fond de préoccupations économiques

Delphine Ernotte affiche un principe de précaution en annonçant un déconfinement très progressif à compter de mi-juin et le maintien de l'organisation actuelle jusqu'à cette date. Elle veut tenir compte des spécificités régionales dans les Outremer et des zones rouges et vertes sur le territoire national et évoque les conditions sanitaires, masques, gel hydro alcoolique, tests de dépistage pour la reprise.

La décision de reprise à partir du 15 juin peut surprendre d'autant plus que les crèches et les écoles primaires, comme la plupart des commerces rouvriront, quant à eux, dès le 11 mai.

Notre PDG aurait-elle des doutes sur les capacités de l'entreprise à offrir toutes les garanties de sécurité sanitaire à ses salariés ? Aurait-elle des réserves sur la décision du gouvernement de rouvrir les crèches et les écoles primaires dès le 11 mai ? On peut la comprendre quand on mesure le degré d'amateurisme d'un gouvernement qui se contente de tenir coûte que coûte la date annoncée par le président Macron mais en qui les deux tiers des français ne font pas confiance pour gérer la crise sanitaire.

Mais la Présidente ne souhaiterait-elle pas aussi maintenir le plus longtemps possible

une organisation du travail « en mode dégradé » qui présente quelques avantages comme de réduire au minimum le recours

aux non permanents et réaliser ainsi de substantielles économies sur la masse salariale ?

Plan de Continuité d'Activité

Genèse du PCA pandémie de FTV

Un Plan de Continuité d'Activité définit les conditions de continuité de l'activité d'une entreprise 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.

France télévisions, Opérateur d'Importance Vitale (OIV), c'est-à-dire qui gère ou utilise des installations jugées indispensables à la survie de la Nation, n'avait pas de PCA. Pour faire face à la pandémie, la direction de FTV a dû, dans l'urgence, appliquer les mesures sanitaires imposées par le gouvernement et réorganiser toutes les activités de l'entreprise en « mode dégradé ». Les décisions ont été consignées *a posteriori* dans un document de travail « PCA pandémie », qui au final constituera l'une des parties du « PCA global ».

Entre début mars et mi-avril, les explications de la direction sur l'avancée de son travail sur le PCA pandémie ont été au mieux floues, parcellaires et contradictoires. Envoyée au charbon, la Direction de la Sécurité et de la Sûreté (D2S) a finalement produit une 1^{ère} version consolidée mi-avril, dont une toute petite partie a été présentée en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE central le 21 avril (Compte rendu complet ➡ [à lire ici](#)), en vue de l'ouverture d'une information-consultation des élus sur les conséquences du PCA sur les organisations et les conditions de travail des salariés⁽¹⁾.

(1) Le Code du travail prévoit que le CSE soit consulté sur « *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ».

Contenu du PCA pandémie de FTV

Le PCA pandémie de FTV est l'agrégation de mesures générales s'imposant à tous, et des PCA sectoriels (directions, établissements, filiales, prestataires) dont les mesures spécifiques s'ajoutent aux mesures générales.

Ce document de 300 pages est surtout classifié « confidentiel défense », traduction : les élus ne pourraient pas y avoir accès. Néanmoins, la direction de la Sûreté a consenti à extraire pour la CSSCT-C (mais pas pour le CSEC) une synthèse de 48 pages classifiées « confidentiel entreprise » et regroupant l'essentiel des mesures relatives aux organisations et aux conditions de travail pendant la crise, ainsi qu'une ébauche de plan de reprise d'activité.

Les élus n'ont toujours pas compris ce qu'il pouvait y avoir de confidentiel dans les documents qui leur ont été transmis et se demandent si l'argument ne sert pas simplement à faire de la rétention d'information.

La mission des élus consiste à analyser le projet de PCA pour faire des propositions d'amendements. Les élus constatent par exemple l'absence préjudiciable d'une évaluation de l'impact des mesures mises en place sur l'activité et les salariés (l'une des raisons qui ont entraîné la condamnation d'Amazon par la justice française).

La présence sur site, le travail à domicile (différent du télétravail encadré par un ac-

cord, voir la ➡ [lettre CGT n°40](#)) et la dispense d'activité sont autant de situations de travail qui peuvent entraîner des troubles pour certains salariés. Des témoignages recueillis par les élus de proximité ou exprimés dans les webinaires⁽¹⁾ sont inquiétants et pas limités à FTV⁽²⁾ : troubles musculo-squelettiques, surcharge de travail, charge mentale, besoin d'échanges sur ses difficultés, fortes difficultés à s'extraire du travail à domicile, troubles somatiques, anxiété par rapport à l'avenir, isolement marqué, anxiété, sentiment de ne plus être dans le coup, sentiment de qualité empêchée etc.

Pour identifier ce type de personnes à FTV, les élus ont proposé à la direction de travailler conjointement, et avec l'aide de la médecine du travail, à un questionnaire sur l'état psycho-social des salariés de l'entreprise, afin d'identifier les risques liés aux nouvelles organisations de travail, le but étant de réduire ces risques et

d'accompagner au mieux ceux qui en ont besoin. Mais la direction préfère travailler sur les expérimentations techniques et organisationnelles qu'elle aimerait voir pérennisées après le retour à la normale ; pour cela vous recevrez dans les prochains jours une invitation à participer à un « sondage flash », dont les élus n'ont pas compris précisément la finalité.

⁽¹⁾ La DSQVT et JLO (psychologues du travail) ont co-animé 6 webinaires « Accompagnement des collaborateurs en période de crise sanitaire » début avril. 405 salariés ont participé aux directs.

⁽²⁾ Une étude réalisée du 15 au 22 avril par Opinion-Way auprès d'un échantillon représentatif de salariés français pointe les effets délétères de la situation de crise. 62% des salariés, toutes catégories confondues, disent ressentir de la fatigue et 47% être en situation de détresse psychologique. Ils sont même 21% à être en détresse psychologique élevée. Les managers et les femmes sont les plus touchés (30 et 28% en situation de détresse psychologique).

Plan de Reprise d'Activité

La reprise d'activité

A moins de 2 semaines du début théorique du déconfinement du pays, il est forcément un peu tard pour travailler sur les mesures de gestion de la crise. Les élus ont proposé des ajustements et continueront à le faire, mais dès à présent il faut travailler sur le plan de reprise d'activité. Les déclarations d'Edouard Philippe ce 28 avril ont conforté Delphine Ernotte dans sa décision d'envisager une reprise progressive à partir

de la mi-juin, si les conditions sanitaires sont réunies.

Pour cela les élus proposent à la direction un travail commun afin d'élaborer un plan d'accompagnement humain lors de la reprise. Au fur et à mesure des étapes de reprise des activités, cela permettrait de bénéficier de l'éclairage d'un expert sur les risques professionnels, les préconisations et le traitement des situations individuelles.

Les élus ont adopté une ➡ [délibération](#) en ce sens.

Visioconférence du 30 avril 2020

Compte rendu de la CSSCT Centrale

du 21 avril 2020

La réunion de la CSSCT Centrale a été largement consacrée au PCA ([voir plus haut](#)).

Parmi les autres sujets traités :

Après les webinaires « Accompagnement des collaborateurs en période de crise sanitaire » organisés par la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail et JLO (psychologues du travail), la DSQVT veut accélérer la création **d'espaces de discussion**. Mais ça ne doit pas être une fin en soi, la démarche doit aboutir à des actions concrètes pour donner un sens aux échanges. Cela suppose d'être accompagné et soutenu, notamment par les CODIR locaux.

Sur les 20.000 flacons de gel hydro-alcoolique **non conformes**, un millier avaient été retournés au 20 avril, ce qui laisse craindre une consommation massive. Impossible de mesurer le risque et les conséquences sanitaires pour les utilisateurs. L'enquête de la **DGCCRF** (répression des fraudes) est en cours et FTV a envoyé une réclamation à son fournisseur.

En cas de pénurie de gel hydro-alcoolique, des managers ont préconisé **l'utilisation des lingettes pour se désinfecter les mains**. Ce n'est pas une préconisation portée par la DSQVT qui nous a précisé qu'il ne faut **surtout pas remplacer un lavage des mains au savon ou au gel par des lingettes**, fussent-elles désinfectantes. Xavier Froissart s'est engagé à faire rapidement passer le message.

Afin de répondre à son obligation de former les salariés aux consignes de sécurité (un affichage ou une vidéo ne sont pas suffisants selon les inspecteurs du travail, car il faut que l'employeur s'assure que le salarié a entendu et compris les consignes), l'UFTV a créé des modules avec un questionnaire d'auto-évaluation. 1^{er} module bientôt en ligne : le port du masque qui est obligatoire pour tous les salariés présents sur site depuis le 20 avril.

Des salariés ayant effectué des heures supplémentaires pendant le confinement se sont vus imposer un paiement de ces heures alors qu'ils demandaient leur récupération. Stéphane Chevallier a confirmé qu'aucune consigne centrale n'a été donnée en ce sens et qu'il s'agit d'initiative locale contraire aux accords.

Un compte rendu complet à lire [ici](#)

Conséquences sociales de la crise sanitaire

Dispositif de complément salarial pour les personnels non permanents

Pour les personnels précaires (CDD, CDD-U, pigistes...) les nouvelles du CSE Central du 28 avril ne sont pas rassurantes !

Si nous avons bien compris (car la communication de la direction sur le sujet est toujours aussi floue...), les promesses d'embauches au-delà du 6 avril ne seront pas honorées et payées comme nous le demandons, mais feront l'objet d'un « *complément de rémunération* » c'est à dire d'une indemnité versée par l'entreprise après communication et traitement des dossiers Pôle Emploi par Audiens (choisi par la direction comme « tiers de confiance ») et cela jusqu'à mi-mai.

Ces indemnités ouvriront des droits à la retraite mais pas au chômage et donc pas au régime spécifique de l'intermittence. Ce mécanisme de compensation a vocation à s'appliquer à tous-tes les salarié-e-s victimes d'une rupture de contrat, donc aussi bien à l'information qu'à la Fabrique et à la filiale France TV Studio jusqu'à mi-mai 2020.

A la demande de la CGT une note explicative doit nous être adressée pour essayer de comprendre les détails de cette usine à gaz dont les victimes seront l'ensemble des salariés précaires qui auraient dû travailler et être payés par FTV depuis le 17 mars, date de début du confinement et de l'arrêt des tournages.

De mi-mai à septembre, les personnels précaires « *collaborateurs réguliers de FTV* » pourront faire une demande « d'indemnité de solidarité » basée sur le même principe (dossiers Pôle Emploi dé-

posés et traités par Audiens) et alimentée par les RTT perdues ou lâchées par solidarité par les personnels CDI volontaires que la direction souhaite mettre à contribution. (et après négociation d'un accord avec les syndicats).

Sur le fond la CGT est favorable à la solidarité mais trouve quand même un peu fort de la part de la direction d'appeler, le cœur ouvert, à la solidarité entre collègues, alors que de son côté, elle assume de faire de substantielles économies sur le dos des salariés non permanents. Faites ce que je dis, pas ce que je fais.

De plus, les critères d'acceptation de ces demandes ne sont à l'heure actuelle pas connus. Qui pourra en bénéficier ? Quel sera le nombre de jours minimal de collaboration pour être reconnu « collaborateur régulier » ? Quelle sera la base de calcul des rémunérations retenues ?

En conclusion, FTV n'assume pas ses responsabilités sociales et morales envers les salariés précaires dont elle fait un usage parfois abusif depuis de nombreuses années et qu'elle sera bien contente de retrouver une fois l'activité relancée...

Garde d'enfants

Au 1^{er} mai l'arrêt maladie pour garde d'enfants disparaît et la consigne du gouvernement est de basculer les salariés concernés sur le chômage partiel. Comme France Télévisions n'y a pas droit et que la règle est de maintenir le salaire des salariés permanents, les intéressés basculeront automatiquement sous le régime de l'absence autorisée payée. Mais in fine, la direction aimerait bien voir ces salariés reprendre le chemin du boulot.

Ainsi, le directeur du dialogue social de FTV explique que le choix de la direction sera d'imposer aux salariés qui choisiraient

de garder leurs enfants à la maison après le 11 mai, alors qu'ils auraient une possibilité de les renvoyer à l'école, de poser des congés : *"si on maintenait la possibilité d'absence autorisée payée, les salariés choisiraient tous de rester chez eux payés à rien faire, donc on leur demandera de poser des congés..."*. Visiblement, Monsieur Chevallier voit dans tout salarié un profiteur et un fainéant. Et ne voit pas de problème à

pousser les parents à mettre coûte que coûte leurs enfants à la crèche ou à l'école au détriment de leur sécurité, ce qui lui a valu un petit recadrage par la présidente : *"non, on ne va pas dire ça, il ne faut pas être caricatural, c'est un sujet sensible, laissez-nous le temps de réfléchir et d'analyser la situation."* », « vous avez raison, on va réexaminer le point ». A suivre...

Point Outre-mer

En début de séance, l'élu CGT de la Réunion a fait une ➡ déclaration liminaire pour évoquer les problèmes de sa station et mettre l'accent sur la gestion critique de la diffusion hyper-centralisée.

Suite au dernier CSE-C, la commission Outre-mer élargie aux élus titulaires du CSE-C s'est réunie les lundi 20 et vendredi 24 Avril 2020. Ces deux réunions, qui se sont tenues en présence des directeurs régionaux, avaient pour but de faire le point sur la situation de crise sanitaire dans le Pôle Outre-mer (les 10 stations) et de répondre aux interrogations des élus exprimées au CSE-C du 15 avril 2020 sur la sécurité des salariés, le projet éditorial, et la diffusion d'une offre commune de programmes sur 3 bassins.

La directrice du Pôle Outre-Mer, Mme Gengoul, a explicité les décisions prises sur la gestion de cette crise et sur la mise en place de la diffusion de l'offre commune. Elle a rappelé que les directeurs régionaux avaient été associés aux décisions mais qu'ils avaient aujourd'hui toute latitude pour gérer cette crise dans leur station.

Un point a été fait sur la situation du stock et de l'acheminement des matériels de sécurité (masques, gel, lingettes, gants etc.) ainsi que sur les organisations mise en place dans chaque station pour protéger les salariés.

Avec pour chaque station un état des lieux sur : les choix éditoriaux, les organisations

de travail mise place, l'arrêt des activités non essentielles, la mise en sécurité d'une partie des salariés en télétravail, etc.

Sur la diffusion d'une offre commune de programmes sur les 3 bassins, Mme Gengoul nous a rappelé que cette décision était initialement un choix de sécurisation des programmes et de mise en sécurité des salariés de Malakoff.

Elle dit avoir entendu les stations les plus impactées par cette diffusion commune et nous annonce l'ajout depuis le 27 Avril d'une diffusion pour Saint-Pierre et Miquelon et la Polynésie.

Les élus ont rappelé que pour eux cette décision précipitée avait des conséquences pour les téléspectateurs (absence de repères de grille, prime time en décalage horaire, diffusion simultanée de même programme sur les chaînes du groupe) et sur les personnels en station (exemple en Polynésie et à La Réunion avec une surcharge de travail sur certains salariés et de renfort à la diffusion au nodal).

Les membres de la commission ont également pu exposer les avancées et les difficultés rencontrées en station, dans un contexte différent selon les bassins (déconfinement en cours en Nouvelle-Calédonie alors que d'autres stations comme Mayotte sont encore au cœur de la crise).

Lors des échanges en CSE Central, les élus ont évoqué les dysfonctionnements en lien avec la diffusion depuis Paris souhai-

tant l'organisation d'un véritable débat une fois la crise terminée.

M Brochard, le directeur des technologies de FTV, a admis qu'il n'existait aucun plan de continuité d'activité pour la diffusion des stations d'outre-mer depuis Malakoff contrairement aux autres chaînes de FTV. Un travail est en cours de d'élaboration afin de pallier cette défaillance si par malheur une

deuxième vague d'épidémie Covid-19 venait à toucher les effectifs de la rue Danton.

Les élus de La Guadeloupe et de La Martinique ont rappelé leur souhait de garder leur diffusion en local. Il a été demandé aussi la possibilité d'avoir accès à un psychologue localement et non pas de dépendre de la Hot line parisienne (décalage horaire oblige)

Visioconférence du 30 avril 2020



COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 21 AVRIL 2020

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

Représentants de la direction : Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté - DSS), Stéphane Chevallier et Céline Le Moigne-Schreiber (DDS), Yves Dumond et Marina Da Silva (DMF - La Fabrique), Romuald Rat (Direction de l'info - Siège), Augustin Hoareau (Pôle Outre-mer), Michaël Friederich (Réseau France 3), Paul Thibault, Thomas Evrard, Barbara Charmette-Martinez, Djelloul Belghit, Vincent Courson, Florence Bataille, Florence Vincelot et Hortense Noiret (DSQVT)

Médecins du travail du Siège : Lakshmy Chastang, Samia Chena

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

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Référente lutte contre le harcèlement : Rafaële Bourgier

Contrairement à ce qui avait été acté lors de la réunion extraordinaire du CSE central du 30 mars 2020 consacrée aux conséquences de la crise sanitaire du Covid-19, la composition élargie de la CSSCT-C n'a pas été maintenue pour cette réunion dédiée pour l'essentiel au Plan de Continuité d'Activité (PCA).

POINT 1 – POINT SUR LE DOCUMENT PCA PRESENTE EN CSEC LE 15 AVRIL 2020

Le PCA, un document important pour les élus garants de la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise

Muriel Sobry, directrice de la Sécurité et de la Sûreté et à ce titre responsable du Plan de Continuité d'Activité (PCA), a rappelé ses propos du 15 avril en CSEC : le PCA n'a pas à être communiqué aux élus, d'autant plus que l'ensemble du document est classifié « confidentiel entreprise », mais la direction dit aller au-delà de ses obligations. En ce qui la concerne, elle aurait limité les informations communiquées aux élus à celles relatives à l'organisation et aux conditions de travail. Ca tombe bien, les élus de la CSSCT-C ne demandent pas autre chose : le **respect des obligations légales de l'employeur sur les mesures et les conséquences du changement de réorganisation du travail, établissement par établissement. L'article L.2312-8 du Code du travail prévoit que le CSE doit être consulté sur « tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »**. L'adaptation de l'activité mise en oeuvre par la direction pour faire face à la pandémie n'est pas autre chose.

A ce titre, les élus suivent le nouveau quotidien des salariés et font remonter les éventuels problèmes rencontrés sur le terrain. Les élus proposent des adaptations ou de nouvelles mesures en vue d'améliorer la protection des salariés.

L'article L.2312-8 du Code du travail prévoit également que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail. A ce titre, le CSE doit être informé et consulté préalablement à la reprise de l'activité, puisque les mesures contenues dans le PRA ont des conséquences très concrètes sur l'organisation de l'entreprise et du travail des salariés et donc sur les conditions de travail.

A ce titre les élus suivent et évaluent les modalités de la reprise d'activité. Après la reprise, les élus suivent l'évolution de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise, notamment la question de l'emploi.

Le PCA, un catalogue de risques et de contre-mesures

Un PCA définit les conditions de continuité de l'activité de l'entreprise 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 des activités essentielles, ainsi que la reprise planifiée des activités. Il doit également présenter une analyse des répercussions de la crise sur les activités et les salariés de l'entreprise. Un PCA doit comporter trois volets :

- Mesures d'organisation de l'activité
- Mesures d'organisation du travail
- Mesures de prévention

Le PCA « global » qui envisage toutes sortes de crises, n'existe pas à FTV. Il manque encore beaucoup de parties à rédiger.

Le projet de PCA pandémie Covid-19, un tronc commun et des déclinaisons spécifiques

1) Le projet de PCA pandémie « entreprise »

Aujourd'hui notre préoccupation concerne **une partie du projet de PCA global : le projet de PCA « pandémie Covid-19 »**. Selon la direction, il s'agit d'un document de 300 pages classifié en partie « confidentiel défense » et construit selon les instructions du Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale (SGDSN), FTV étant un Opérateur d'Importance Vitale (OIV). Rédigé par les différentes directions de l'entreprise, il décrit les mesures générales qui s'imposent à tous les salariés de l'entreprise, ainsi que les mesures spécifiques qui s'appliquent dans chaque direction. Il contient également les projets de PCA des filiales de FTV et des prestataires qui contribuent à la bonne marche de l'entreprise.

S'il ne présente qu'un seul scénario de crise, c'est parce qu'il a été rédigé après la mise en œuvre des mesures décrites. Pour la direction, il y avait peu d'intérêt à imaginer des **alternatives**. Pour les élus de la CSSCT-C il faudra s'y astreindre pour la période de déconfinement, car personne ne sait ce qui se passera dans les mois à venir : 2^e, 3^e, 4^e... vague, disparition du virus etc.

2) Une partie du projet de PCA pandémie « entreprise »

La direction a extrait de son projet de PCA pandémie un **document de travail « cœur »** de 48 pages contenant l'essentiel, selon elle, des **mesures relatives à l'organisation et aux conditions de travail appliquées pendant la crise et celles prévues en cas de déconfinement**.

Il s'agit d'un document évolutif en fonction de la situation sanitaire, des directives gouvernementales et de la contribution des représentants du personnel. Muriel Sobry a précisé que s'il y avait convergence de point de vue entre les élus et la direction, les propositions des élus seraient retenues. Les élus de la CSSCT-C ne l'entendent pas de cette oreille. Ils veulent être écoutés et entendus lors d'échanges objectifs, sincères et ouverts. Le dialogue social de façade fait perdre du temps à tout le monde.

C'est ce document de travail qui a été transmis aux élus de la CSSCT-C pour étude pour le compte du CSE central. En l'état, les élus de la CSSCT-C ne voit pas ce qui est confidentiel dans ce document qui peut tout à fait être diffusé à l'ensemble des élus de FTV.

3) Les projets de PCA des directions de l'entreprise

Le projet de PCA pandémie « entreprise » est un tronc commun applicable à toute l'entreprise. Il sera complété par des PCA « sectoriels » qui permettent aux différentes directions de l'entreprise d'adapter les mesures en fonction de leur réalité.

4) Les projets de PCA des établissements et des filiales

Le projet de PCA pandémie « entreprise » est un tronc commun applicable à toute l'entreprise. Il sera complété par des PCA d'établissement qui permettent aux directions locales d'adapter les mesures en fonction de leur réalité de terrain.

C'est particulièrement vrai pour des stations ultramarines par exemple. Certaines ont des gouvernements locaux, font face ou pas à de la concurrence, les niveaux d'alerte sont différents de la métropole... Illustration : pas de PCA à Wallis et Futuna parce que le confinement n'a pas été décrété dans l'île, seulement les gestes barrière.

Ces projets de PCA d'établissement seront présentés pour information aux CSE/CE/CCEOS. Les élus de la CSSCT-C recommandent vivement à la direction et aux élus que les projets de PCA, et notamment la partie reprise d'activité, soient travaillés en co-construction dans les CSSCT/CHSCT d'établissement, la CSSCT-C ayant plutôt un rôle de synthèse à cause de sa composition conventionnelle restreinte.

5) Les PCA des prestataires

Les prestataires continuant à travailler avec FTV doivent présenter leur propre PCA afin de garantir qu'ils sont en capacité de fournir le service attendu dans le contexte de la crise sanitaire.

Le travail des élus rendu compliqué

Les élus de la CSSCT-C ont reçu un code d'accès à un document de travail de 48 pages sur le projet de PCA la veille de la réunion à 19h30. Le document est dans un **format sécurisé** excluant tout commentaire, surlignage ou copié-collé. La direction justifie cette précaution par le caractère « confidentiel entreprise » du document. En séance en visioconférence les élus ont eu droit à un partage d'écran pour pouvoir suivre le document.

Le sommaire du document de travail annonce des **annexes** (a priori d'une trentaine de pages). Les élus de la CSSCT-C ne les ont pas reçues. La direction argumente d'une part qu'une partie est classifiée « confidentiel défense » et d'autre part que cela aurait été trop indigeste pour les élus. En général, quand les élus ont le temps et les moyens d'analyser ce qu'on leur fournit, ils digèrent correctement. Selon la direction les annexes détailleraient les projets de PCA des directions de l'entreprise dont les fiches synthétiques figurent à la fin du document de 48 pages.

Le document de travail ne contient pas les **PCA des prestataires** qui ne seraient pas communicables à des tiers selon la direction. Les élus de la CSSCT-C souhaitent quand même prendre connaissance des PCA des sociétés de **nettoyage et de gardiennage**. Muriel Sobry s'y est engagée pour la prochaine réunion.

Tout cela est surtout très empêchant d'un travail co-constructif de qualité et serein pour les élus.

Architecture du document de travail « cœur » de 48 pages du projet de PCA pandémie

1. Objet, périmètre, équipe projet et modalités d'adaptation du projet de PCA
2. Veille et organisation de crise
3. Identification des activités essentielles et des ressources nécessaires
4. Mesures prises avant et pendant le confinement

5. Fiches synthétiques des projets de PCA de chaque direction :

- 5.1 Ressources humaines
- 5.2 Finances
- 5.3 Communication
- 5.4 Fabrication
- 5.5 Information
- 5.6 Antennes et programmes
- 5.7 Réseau régional hexagonal
- 5.8 Pôle Outre-mer
- 5.9 Technologies
- 5.10 Juridique
- 5.11 Services généraux parisiens, presse et téléphonie mobile
- 5.12 Sécurité générale

6. Organisation de la sortie de crise

(7. Annexes)

Contenu du document de travail « cœur » de 48 pages du projet de PCA pandémie

Compte tenu du temps et des moyens offerts aux élus de la CSSCT-C pour préparer cette réunion, les échanges sur le document de travail ont été relativement restreints.

1) Chapitres 1 à 4 - Mesures générales

Dans le document de travail, il n'y a pas **d'étude d'impact sur l'activité** (productivité des nouvelles organisations impactées ou non par les gestes barrières, charge de travail...) **et les salariés** (CDD compris), pas de chiffres (des pourcentages et des ETP ne suffisent pas, il faut un nombre de salariés), et aucune **évaluation des mesures** prises par la direction (troubles musculo-squelettiques des télétravailleurs mal installés, isolement des mis en disponibilité, problème d'hyper-connexion, de gestion des horaires de travail, d'articulation vie privée et vie professionnelle etc...). Pas d'étude d'impact non plus sur les conséquences de la transition en termes d'emplois, de formation et de compétences.

En l'absence d'anticipation d'un PCA adapté à la crise, le confinement a imposé de prioriser les actions dans l'urgence, ce qui a contribué à laisser des salariés de côté. Le confinement s'est prolongé et le provisoire s'est installé. Plus d'un mois s'est écoulé, ce n'est pas un détail, même si on ne mesure pas encore totalement les répercussions. Le projet de PCA oublie les **salariés mis en disponibilité** qui ont tendance à passer sous le radar. Comment le PCA les maintient dans le collectif et leur permet de conserver le lien avec l'entreprise ? Après l'adaptation à l'urgence de la situation, comment les mobiliser pour soutenir la continuité de l'activité ? Le directeur du Dialogue social a répondu que c'était de la responsabilité des RH et/ou des managers. La DSQVT a élaboré un guide d'accompagnement pour les aider à aller au contact de ces salariés.

Le confinement a déplacé les lignes : les salariés connaissent des **conditions de travail hétérogènes et inégalitaires** qui perdurent (alors que le lieu de travail permet une certaine égalité), et de **nouvelles pratiques** sont testées grande nature alors que l'idée est de revenir à la « normale », c'est-à-dire à des conditions de travail optimales.

Les questions des élus sont forcément **centrées sur l'humain**, qu'il exerce les activités jugées essentielles, ou qu'il en soit empêché. Le PCA souhaité par les élus de la CSSCT-C est un plan de préservation des forces vives qui assurent l'activité.

Dans le document de travail, il n'y a pas non plus de mention des **élus** dans les contributeurs, et pas un mot sur le rôle des **instances représentatives du personnel**. Cela traduit une certaine philosophie de l'approche. C'est ce qui explique sûrement la difficulté rencontrée au départ par les élus pour faire entendre leurs propositions et les dysfonctionnements relevés.

La direction reconnaît que ce sont de **réels manques dans son projet de PCA**. Elle accepte que des **indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs** soient déterminés lors de la prochaine réunion de la CSSCT-C sur le sujet, et elle s'engage à déterminer une méthodologie normée entre les cellules de veille et les élus. La direction reconnaît aussi que la prise en compte de l'humain est nécessaire. Néanmoins, selon elle un PCA est technique et ne prévoit pas un détail du suivi (qui ne relève pas de la compétence de la DSS). Muriel Sobry a suggéré que cette demande des élus de la CSSCT-C se traduise dans un « plan dans le plan », ou une annexe ; elle s'engage à ce que cette question soit discutée dans le groupe projet du PCA (dont les élus ne font pas partie).

Les élus de la CSSCT-C souhaitent faire deux rappels :

- Extrait de la page 62 du guide du SGDSN : « *Il est recommandé de disposer **d'indicateurs regroupés dans un tableau de bord qui donne une mesure globale de l'efficacité du plan et de sa mise en oeuvre**. Cette liste d'indicateurs est utilement annexée au PCA. [...] Il faut par la suite disposer d'indicateurs de performance des procédures de mise en oeuvre du pca et des mesures définies dans les différents plans métiers, par les responsables de ressources et notamment informatique. Il s'agit de mettre à la disposition des différents responsables chargés d'un rôle spécifique que dans la mise en oeuvre du PCA un instrument de mesure pour vérifier l'efficacité de leurs actions et les améliorer si nécessaire. [...] **Présentation aux instances représentatives du personnel.*** »
- Le 24 avril Amazon France a été **condamné** en appel pour ne pas avoir, entre autres, réalisé **d'étude d'impact des mesures prises par la direction sur les salariés**.

Le document de travail liste les activités essentielles de chaque direction et précise pour chacune d'elle si elles sont faisables en télétravail ou pas. Lorsque le document de travail annonce « **100% de télétravail** », cela signifie que les activités essentielles de ces directions peuvent être faites en totalité en télétravail. Mais cela reste **théorique**. En pratique c'est plus compliqué car la planification de chaque salarié dépend de sa situation administrative : télétravail, arrêt maladie, garde d'enfant, congés, présence sur site... Au final, le résultat peut être inférieur à 100%. Cette information ne figure pas dans le document de travail. Elle est pourtant importante pour le suivi des postes et des conditions de travail ; c'est une demande des élus de la CSSCT-C.

Pendant le confinement, le **télétravail** est la règle et ça le restera pendant le déconfinement au moins jusqu'au 15 juin - une communication interne abondante est prévue par la direction - un retour

complet à la normale n'étant pas envisagé avant fin 2020. L'annonce de tenues d'instances de proximité en **présentiel** dès le 15 mai est donc erroné pour Muriel Sobry.

Les élus alertent la direction sur le **télétravail** qui est un mode de travail à part entière relevant d'une organisation spécifique et nécessitant un accompagnement. La situation d'urgence a fait valoir le bon sens et le pragmatisme en déployant le travail à domicile pour le plus grand nombre de salariés. La nuance est de taille et oblige la direction à mettre en place des mesures particulières.

Le déconfinement commencera par un **nettoyage complet des sites**. Les élus de la CSSCT-C demandent que la terminologie employée soit claire pour tous : le nettoyage (préventif) relève des salariés, la désinfection et la décontamination (*a posteriori* et en réponse à un risque fort en raison du passage d'un malade) sont assurées par des prestataires de ménage. Les élus de la CSSCT-C demandent également que le PCA soit plus clair sur les procédures. Muriel Sobry a précisé qu'à la reprise il n'y aura pas de décontamination parce qu'il y aura eu des nettoyages au fur et à mesure des cas diagnostiqués. Ce sera du nettoyage et de la désinfection avec les produits utilisés aujourd'hui.

5) Chapitre 5 - fiches synthétiques des directions

Chapitre 5.4 – secteur « Fabrication »

Yves Dumond (Directeur de la DMF) et Marina Da Silva (Directrice adjointe du Centre Nord de la DMF) ont insisté sur la consigne très claire concernant le maintien du **lien avec l'entreprise** au sein de leur direction : depuis le 16 mars les chefs de service (et les responsables d'activités de fabrication pour les salariés rattachés aux sites régionaux) doivent prendre contact avec leur équipe collectivement et/ou individuellement au moins 1 fois par semaine pour des échanges, des groupes de travail, des formations en ligne... Pour autant, les élus de la CSSCT-C relatent que des salariés font état d'un ressenti d'un manque de communication depuis le début de la crise et d'un sentiment d'abandon. Yves Dumond a demandé un relevé exhaustif afin de vérifier que personne n'a été oublié et que la fréquence des rapports est adéquate.

L'activité de la DMF est recentrée sur la fabrication des JT nationaux, de franceinfo et du JT de France 3 Paris Île-de-France. L'équipe qui travaille sur la chaîne info est quasi équivalente à avant la crise, car elle était déjà très restreinte. Pour les autres éditions les moyens sont regroupés sur une régie et un plateau, et le nombre de présents a été réduit significativement au strict nécessaire selon Yves Dumond. Le document de travail annonce un effectif nécessaire en présentiel de 30 à 50 ETP, mais la réalité est de 30 ETP maximum par jour a confirmé Yves Dumond.

Selon Yves Dumond, la **post production en télétravail** va monter en puissance. Les systèmes sont différents de ceux du Réseau France 3 qui a rapidement trouvé des solutions. La DMF gère des médias plus lourds et est limité par l'équipement personnel des salariés. D'ailleurs certains ont été équipés par du matériel FTV. Les futures solutions technologiques permettant d'augmenter le télétravail à la Direction de l'info ne serviront pas à la DMF.

La reprise de la post production du feuilleton **Un si grand soleil** au Franay a débuté le 20 avril avec 10 CDD pour anticiper la reprise (beaucoup de rushes datant du pré-confinement sont en stock) ; dans le respect des mesures de distanciation sociale, prise de température à l'accueil, fourniture de masques

et gel hydrologique , une seule personne par salle, fourniture de plateaux repas... garantit Yves Dumond.

En dehors du Siège et du Franay, la **présence sur site des salariés de la DMF** est plus que restreinte : au maximum 1 personne/jour sur les sites régionaux, en général un technicien vidéo pour faire du transfert de rushes ou de la maintenance, et ponctuellement un technicien son de post production car il est trop compliqué de faire le travail à distance.

Bois d'Arcy (plateforme logistique de la **Vidéo mobile**) est fermé. La direction réfléchit à la reprise de l'activité, dont la remise en route de la flotte VM qui nécessite de garantir hébergement et restauration sur place. Les élus de la CSSCT-C proposent à la direction de permettre la reprise sur les sites régionaux de la VM, à proximité du domicile de la plupart des salariés des cars. Les tournages **d'émissions de flux** sur les plateaux parisiens ne pourront reprendre qu'à la condition que des postes puissent être installés en sécurité à l'extérieur du car (même déployé un car reste exigü). Yves Dumond avoue un risque de suractivité parce qu'il faudra refaire du stock, à la demande des chaînes. La direction sait qu'elle devra organiser l'activité en ne faisant pas les mêmes émissions qu'avant : contrainte des gestes barrières, du tournage (pas de public)... Pour Yves Dumond, de nouveaux outils devront sans doute être mis en place, c'est pourquoi des groupes de travail ont été créés, sans calendrier contraint pour l'instant.

L'arrêt total des activités de **vidéo mobile** et de **fiction** aura des **conséquences économiques lourdes**. Elles sont inquiétantes mais « *maîtrisées* » selon Yves Dumond, dans le sens où elles sont assumées par l'entreprise.

La **reprise des tournages fiction** serait éventuellement possible pour Yves Dumond avant l'été ou à la fin de l'été, si les producteurs obtiennent l'aval des assureurs. Quant au redémarrage des tournages des feuilletons, la réflexion est « *à initier très prochainement* ».

Cette crise est aussi l'occasion de mesurer **l'efficacité de la réorganisation de la DMF, à évaluer en CSMIF**.

Chapitre 5.5 – secteur « Information »

Depuis le 20 avril le « télédeskage » est en place à franceinfo. Prochaine étape : fabrication et habillage des modules en **télétravail**.

L'organisation et les conditions de travail évoluent presque chaque jour. De fait, les élus de la CSSCT-C constatent l'obsolescence des informations concernant la Direction de l'information. **Une mise à jour du projet de PCA est nécessaire**.

Chapitre 5.8 – secteur « Pôle Outre-mer »

Augustin Hoareau a expliqué que des PCA adaptés en **Plans de Reprise d'Activité (PRA) sont en cours d'élaboration par les directions locales** qui, en lien avec les autorités locales, ont toute la main pour mettre en oeuvre le **déconfinement** nécessaire dans le respect des consignes sanitaires.

En **Nouvelle-Calédonie**, qui est en déconfinement depuis le 20 avril, le travail est terminé : une phase transitoire de 2 mois a été décidée avec les autorités locales consistant en une reprise progressive des programmes et le maintien du télétravail. La **Polynésie** et **Saint-Pierre et Miquelon** pourraient aussi déconfiner avant le 11 mai.

La partie « Pôle Outre-mer » du document de travail est donc obsolète. Néanmoins, les élus de la CSSCT-C ont fait remarquer que la mention « *préparation en cas de défaillance de Malakoff* » peut potentiellement rester d'actualité et nécessite une traduction détaillée dans le PRA. Augustin Hoareau a reconnu que les conditions du déconfinement parisien pouvaient éventuellement contrarier la reprise de l'activité des stations.

Après la continuité de l'activité (PCA) : la reprise de l'activité (PRA)

Chapitre 6 – Organisation de la sortie de crise

Il faut surveiller la continuité de l'activité, mais aussi préparer la reprise d'activité qui approche.

Lors du précédent CSEC le 15 avril, Cédric Masset (chef de projet du PCA) a précisé que la direction n'avait pas tout à fait réfléchi à la sortie de crise, mais qu'un schéma avait été rédigé. Des éléments figurent dans le document de travail, mais ils restent très généraux. Il s'agit du socle indispensable à mettre en œuvre avant même de parler de retour et qui concerne la DSS et les Moyens généraux. L'équipe projet attend surtout les consignes gouvernementales. Le ministère du Travail mettra d'ailleurs bientôt à disposition un « guide de la reprise d'activité ».

La phase de déconfinement imposera à l'entreprise de réévaluer les risques et d'adapter les mesures de prévention : prévention des contaminations, prévention des risques psychosociaux (liés à l'activité ou au contexte), la perte de productivité due à la mise en œuvre des gestes barrière etc.

Outre les visites médicales, la **médecine du travail** accompagne l'entreprise lors de l'évaluation des risques, aide à l'information des salariés à l'occasion de l'évolution des connaissances liées au Covid-19. Les médecins du travail seront également un appui durant la phase de déconfinement : ils pourront **prescrire des arrêts maladie** aux personnes atteintes ou présentant des symptômes évoquant le Covid-19, ou encore risquant de contracter une forme grave de la maladie. Ils pourront également **procéder à des tests de dépistage** dans certaines conditions. **Le contenu et les conditions d'exercice de ces missions seront définies prochainement par un décret et un arrêté.**

Poursuite du travail de la CSSCT-C sur le projet de PCA pandémie

Les élus de la CSSCT-C constatent un important travail d'amendement à mener sur le PCA et de préparation du PRA. La question est de savoir comment.

Muriel Sobry a noté les points soulevés par les élus de la CSSCT-C. Pour des points complémentaires elle laisse le libre choix de la méthode à la CSSCT-C. Néanmoins elle propose d'imposer un rythme régulier d'échanges.

Donc rendez-vous à la prochaine réunion de la CSSCT-C (date inconnue à ce jour) , et quoi qu'il en soit, les élus de la CSSCT-C prévoient un travail de suivi jusqu'au retour à la normale.
--

POINT 2 – POINT SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET DES COLLABORATEURS

La **DSQVT** a un rôle important dans cette crise sanitaire. Elle a en tout cas la volonté d'agir et d'être moteur aux dires de Xavier Froissart : accompagnement des managers et de leur équipe, recensement des avantages et inconvénients des réorganisations du travail (notamment le télétravail), proposition d'une méthode pour réamorcer et/ou faciliter les échanges sur le travail qui redonnent du sens...

Barbara Charmette-Martinez, en charge de la prévention de la dégradation des situations collectives au sein de la DSQVT, a co-animé les 6 **webinaires « Accompagnement des collaborateurs en période de crise sanitaire »** de début avril ouverts à l'ensemble des salariés de l'entreprise, dont la moitié réservés aux encadrants. 405 salariés ont suivi ces webinaires en direct (disponibles aussi en replay).

Les tchats ainsi que les résultats des sondages proposés en cours de webinaire ont été riches en partage et en enseignements selon Barbara Charmette-Martinez. Le succès de ces webinaires est d'ailleurs un signe du **réel besoin des salariés d'échanger sur leur vécu**. Pour les élus de la CSSCT-C c'est symptomatique de l'absence d'espaces auxquels le projet de PCA n'a pas pensé. L'échange est devenu indispensable, c'est une alerte à traiter rapidement.

Quelques retours des participants aux webinaires :

- Spécifiques « managers » : grand besoin d'échanges sur leurs difficultés et les nouvelles façons de travailler, ils témoignent de leur forte surcharge de travail qu'ils soient en présentiel ou en télétravail notamment en raison de la nécessité de préparer l'après, utilisation d'outils de communication variés (WhatsApp, audioconf, visioconf, mails...) et ils aimeraient que les retours d'expérience soient diffusés, ils régulent la charge de travail du collectif et de chaque salarié, ils sont attentifs aux situations individuelles
- Spécifiques « non encadrants » : forte inquiétude par rapport à l'avenir, isolement marqué, anxiété, sentiment de ne plus être dans le coup (en cas de changement d'organisation du travail entre le départ de l'entreprise et le retour), sentiment de qualité empêchée
- Tous salariés confondus : fortes difficultés à s'extraire du télétravail (ça ne s'arrête jamais, plus de limites à la journée de travail), surcharge cognitive des télétravailleurs chargés de famille, troubles somatiques, anxiété par rapport à l'avenir, satisfaction quand ils ont pu trouver des réponses créatives aux problèmes, commentaires positifs sur l'après (envie pour beaucoup de commencer à réfléchir à l'après et aux nouveaux process pouvant perdurer à condition d'être rediscutés entre pairs et avec le manager)

Un document de synthèse rédigé par la DSQVT est en annexe.

Deux constats sont partagés au sein de la CSSCT-C. D'abord ces webinaires ne sont qu'une 1^{ère} étape, il faut imaginer la suite. La DSQVT a prévu d'adapter sa méthodologie de création **d'espaces de discussion** afin qu'ils soient massivement organisés malgré la dispersion des équipes pendant ou après le confinement. L'espace de discussion n'est pas une fin en soi, la démarche doit aboutir à une mise en action concrète pour donner un sens aux échanges. Pour les élus de la CSSCT-C, cela ne peut pas se décréter. Pour pouvoir *faire*, il faut être accompagné et soutenu, notamment par les CODIR locaux.

Ensuite, le plan de reprise d'activité doit aménager un temps dévolu à un **retour d'expérience large, sérieux et conséquent**.

POINT 3 – REPONSES ECRITES COMPLEMENTAIRES AUX QUESTIONS POSEES LORS DES REUNIONS DES 25 MARS ET 7 AVRIL

L'état au 20 avril du **tableau des réponses de la direction aux questions de la CSSCT-C** est en annexe.

Les élus de la CSSCT-C ont posé des **questions complémentaires** en séance :

DISTANCE SOCIALE

Les médecins du travail du Siège confirment que la doctrine n'a pas changé malgré l'émergence de nouvelles hypothèses, la **distance minimale** à respecter entre deux individus est de **1 m**.

GELS HYDROALCOOLIQUES

Suite à une alerte des représentants de proximité de France 3 Côte d'Azur, relayée par la CSSCT du Réseau France 3, la direction a procédé à une analyse du gel hydroalcoolique de la marque Symex en format 30 et 60 ml. Les résultats montrent un taux d'éthanol de 27% alors qu'il en faut au moins 60% pour que le produit soit virucide. Sur les 20.000 flacons de 60 ml **non conformes** qui ont été distribués, peu ont déjà été retournés (un millier au 20 avril), ce qui laisse craindre une consommation massive. Impossible de mesurer le risque et les conséquences sanitaires pour les utilisateurs.

En attendant de recevoir des gels conformes, des managers ont préconisé **l'utilisation des lingettes pour se désinfecter les mains**. Le Dr Chastang a répondu que si ça marche sur les surfaces c'est qu'elles sont virucides, mais elles ne sont pas faites pour ça. La DSQVT a été plus directe : **ce n'est absolument pas une préconisation portée par la direction, il ne faut surtout pas substituer un lavage des mains au savon ou au gel par des lingettes**, fussent-elles désinfectantes. Xavier Froissart s'est engagé à faire rapidement passer le message.

Deux inspecteurs de la **DGCCRF** (répression des fraudes) en charge de l'enquête pour fraude déclenchée par une plainte de FTV ont prélevé des échantillons de tous les modèles stockés au Siège. Résultats sous 10 jours.

La direction juridique de FTV a rédigé un courrier au fournisseur des gels non conformes pour demander le remplacement des produits achetés, ainsi qu'un remboursement pour le préjudice.

La direction a fait tester les autres gels hydroalcooliques en sa possession. Ils sont conformes et ont donc été distribués. La DSS est en recherche active d'un réassort.

MASQUES

Depuis le 20 avril, le port du masque est **obligatoire pour tous les salariés présents sur site**. Des affichages sur site et la communication interne quotidienne en fait état depuis. Muriel Sobry a précisé que la décision avait été prise suite au constat des élus de la mauvaise lisibilité de la consigne existant jusque là : recommandation par le central + obligation sur certains sites.

Les masques sont distribués par l'entreprise. Ce sont les seuls autorisés (homologués) et donc permettant l'entrée sur les sites. Il en sera peut-être autrement en période de déconfinement. En

attendant, il n'est pas possible de travailler sur site ou sur le terrain avec des masques alternatifs ou fabriqués par ses soins.

Malgré l'obligation du port du masque et son évident bénéfice sanitaire, certains salariés se montrent rétifs ou le portent mal. Cf notamment la vidéo illustrant la distribution des repas au Siège dont le lien figure dans la communication interne du 21 avril. D'ailleurs est-il bien raisonnable que la communication interne diffuse à toute l'entreprise ces gestes non conformes (une personne porte son masque sous le nez et une autre est sans masque) ? Mais sans **formation au cours de laquelle le formateur s'assure que les salariés ont entendu et compris les consignes**, peut-on les blâmer ? **La formation des salariés à la sécurité est une responsabilité légale qui s'impose à l'employeur.**

Les élus de la CSSCT-C ont fait remarquer que le masque est un **Equipement de Protection Individuelle (EPI)**, au même titre que des chaussures de sécurité ou un casque sur un chantier. Donc son port est obligatoire et **la direction est fondée à rappeler à l'ordre les contrevenants**. Le manquement aux consignes de sécurité (ici le non ou le mauvais port du masque) peut entraîner une faute passible de sanctions disciplinaires et conduire à un licenciement pour faute grave en cas de refus répétés. **A condition que les salariés aient été correctement formés.**

La DSQVT a précisé que l'Université FTV travaillait justement à des **modules de formation en e-learning** pouvant répondre à cette exigence de formation au moyen d'un questionnaire d'auto-évaluation. Le 1^{er} module concernera le port du masque. N'ayant pas vu le module, les élus de la CSSCT-C réservent leur enthousiasme.

MATERIEL DE PROTECTION DANS LES STATIONS ULTRAMARINES

Avec délai, toutes les stations d'Outre-mer ont désormais le matériel nécessaire et en quantités suffisantes selon Muriel Sobry qui s'appuie sur le travail de recensement de Sylvie Gengoul (directrice du Pôle Outre-mer), y compris en Polynésie où la direction doit négocier avec le préfet local une place dans les rares avions atterrissant encore sur l'île.

Le réassort se fera automatiquement **tous les 15 jours** dans chaque station.

CHIFFRES DANS LES COMMUNICATIONS INTERNES

Depuis le 20 avril le nombre de salariés en quatorzaine, diagnostiqués Covid-19 et guéris est en **cumulé** au lieu d'être **quotidien**. Il a semblé à la direction que c'était plus parlant après un mois de pandémie. A la demande des élus de la CSSCT-C les communications internes donneront les chiffres cumulés et quotidiens.

Selon la communication interne, **7 cas diagnostiqués** Covid-19 ont été recensés entre le 20 et le 21 avril. La direction a expliqué ce chiffre par un mauvais classement de 3 personnes, corrigé dans les communications suivantes.

Les élus de la CSSCT-C regrettent que la direction se refuse à fournir le détail des sites et services concernés, **ne permettant pas la levée du doute de la contamination sur le lieu de travail.**

Les chiffres de fréquentation des sites questionnent encore plus les élus de la CSSCT-C. Exemples pris dans les communications des 20 et 21 avril :

<i>Fréquentation du</i>	Dimanche 19 avril	Lundi 20 avril
Siège	254 salariés	462 salariés
Réseau France 3	302 salariés	386 salariés
Pôle Outre-mer	160 salariés	300 salariés

Pour les élus de la CSSCT-C, cela pourrait signifier que le Réseau est déjà au plancher de ce qu'il est possible de faire, respectant ainsi scrupuleusement les consignes du confinement massif, contrairement à ce qui est pratiqué en semaine au Siège et en Outre-mer. Muriel Sobry a avoué que la direction aussi s'interroge, mais trouve une certaine satisfaction dans la constance de la courbe de fréquentation depuis la mise en œuvre du confinement. Ce n'est pas du tout l'interprétation des élus de la CSSCT-C qui s'inquiètent au contraire et réitèrent leur **demande d'un recensement approfondi des personnels encore sur site dont la présence n'est pourtant pas indispensable à la continuité de l'activité.**

En revanche la direction se dit méfiante d'un retour sur site possible de salariés confinés qui « *s'ennuieraient* », notamment au Siège. C'est pourquoi elle contrôle scrupuleusement le nom des présents chaque jour.

BASCULE DES SALAIRES EN ARRET DE TRAVAIL EN ACTIVITE PARTIELLE A COMPTER DU 1ER MAI

FTV ne faisant pas appel à l'activité partielle, cette **bascule n'est pas possible** pour les salariés de FTV. Néanmoins, la direction doit trouver un motif administratif pour gérer la situation des salariés concernés. Le directeur du Dialogue social pense que ces salariés seront sans doute planifiés en **absence autorisée rémunérée, proposition à confirmer.**

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES PAYEES MAIS PLUS RECUPEREES

Des salariés ayant effectués des HS ou des heures complémentaires pendant le confinement se sont vus imposer un paiement de ces heures alors qu'ils demandaient leur récupération.

Le directeur du Dialogue social confirme qu'aucune consigne centrale n'a été donnée en ce sens. Dans ce cas il s'agit d'initiative locale fautive et contraire aux accords, car si la situation du salarié est conforme à l'accord collectif, le salarié peut demander la récupération de ses heures.

CLARIFICATION DES MOTIFS DE PLANIFICATION ET DE LEURS CONSEQUENCES SOCIALES

C'est une demande récurrente des salariés, des managers et des élus. C'est le flou le plus complet, ce qui entraîne des applications locales disparates et inéquitables. Le directeur du Dialogue social a répondu qu'une communication sur la base du relevé de décisions de la réunion d'échanges du 15 avril avec les organisations syndicales est envisageable.

Planification des salariés de FTV au 31 mars (**pas de chiffres plus récents**) :

Sur 8.484 salariés :

- 12% présents physiquement
- 41,5% en télétravail
- 11% en congés, RTT, repos
- 4,5% en garde d'enfants
- 9% en disponibilité
- 9,5% en absence autorisée
- 2% en quatorzaine, avec ou sans télétravail
- 1,5% diagnostiqués Covid
- 7% en maladie (autres que Covid)
- 2% en maladie longue durée

Les élus de la CSSCT-C souhaitent connaître le nombre moyen de **CDD travaillant sur site ou en télétravail depuis le confinement**, ainsi que leur direction de rattachement. Il semblerait que seule la direction de l'Info en embauche.

Préciser dans les communications internes le nombre de présents sur site chaque jour répond à un impératif de protection des salariés. Pour autant, ce n'est pas le reflet des « forces vives » contribuant au maintien des activités de FTV, les élus de la CSSCT-C le regrettent.

MISES A JOUR DES DUER

La pandémie a entraîné de nouvelles organisations et conditions de travail. Ces dernières ont entraîné à leur tour de **nouveaux risques professionnels** qui doivent être consignés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER ou DU).

Pour préparer cette mise à jour, les ingénieurs sécurité de la DSQVT ont rédigé un document générique qu'ils ont communiqué aux Animateurs Prévention Sécurité (APS) de l'entreprise début avril, afin que chacun l'adapte aux contraintes de son site, et surtout que la démarche se fasse **en co-construction avec les représentants de proximité ou les CSSCT, conformément aux vœux de la CSSCT-C et de la direction, avant une information des CSE/CE/CCEOS**.

Si la démarche a été présentée lors de la CSSCT-C du 7 avril, le document générique n'avait pourtant pas été transmis aux élus de la CSSCT-C. Paul Thibault a expliqué que compte tenu de l'évolution de certaines consignes (comme le port obligatoire du masque), aujourd'hui il est obsolète. Ça ne dérange pas les élus de la CSSCT-C qui ne voient pas d'inconvénient à recevoir le document générique d'origine et sa dernière mise à jour. La 1^{ère} version du document générique (en annexe) a été transmise aux élus le 23 avril.

Déoulant du DU, le **PAPRIPACT** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) décline les actions à mener par la direction au cours de l'année en vue d'améliorer les organisations et les conditions de travail des salariés. La DSQVT estime qu'il n'est pas nécessaire de mettre à jour les PAPRIPACT car les mesures « Covid-19 » ont été décidées et appliquées sans délai. Le PAPRIPACT est un engagement de la part de la direction, dans cette situation cette dernière est déjà dans l'action.

PARTAGE DES BONNES PRATIQUES AVEC LES RAPPORTEURS/PRESIDENTS/SECRETAIRES DES D'ETABLISSEMENT CSSCT/CHSCT

L'élargissement de la CSSCT-C pendant la période de crise sanitaire avait pour but un **partage des informations et des bonnes pratiques**. Cette dernière ambition n'a pas encore pu être menée à bien. Le président de la CSSCT-C, fervent partisan de cet exercice et désireux qu'il constitue une action importante de la DSQVT et de la CSSCT-C, a proposé de réunir les rapporteurs dans le mois à venir, ou à défaut de les contacter un par un. Les élus de la CSSCT-C préfèrent la 1^{ère} option.

QUESTIONNAIRE SANTE

Au terme de cette réunion, à l'image des élus de la CSSCT du Réseau France 3, les élus de la CSSCT-C ont proposé à la direction de travailler conjointement, et avec l'aide complémentaire de la médecine du travail, à un **questionnaire sur l'état psycho-social des salariés de l'entreprise, de qualification des RPS et d'identification plus stricte des risques des nouvelles organisations de travail**. Le questionnaire permettrait de dresser des profils à prendre en charge via un accompagnement adapté. Les élus de la CSSCT-C proposent d'y travailler en atelier avec des rapporteurs de CSSCT.

Tous les salariés partagent l'**angoisse collective** liée à la pandémie. S'ajoute à cela un **ressenti** très individuel lié à la réorganisation du travail (perte de repères professionnels, de la vie familiale...). Les témoignages recueillis par les élus de proximité, parfois directement concernés, sont inquiétants. Certains témoignages de participants aux webinaires DSQVT-JLO vont également dans ce sens.

FTV n'est pas une exception. Une étude réalisée les 2^e et 3^e semaines du confinement par OpinionWay auprès d'un échantillon représentatif de salariés français pointe les effets délétères de la situation de crise. 44 % des personnes interrogées vivent une détresse psychologique. Parmi eux, 18 % sont en détresse élevée et 27 % en détresse modérée, c'est-à-dire avec un risque de bascule en détresse élevée à court terme. Un quart des salariés risquent un épisode dépressif nécessitant un accompagnement.

Le directeur du Dialogue social a expliqué que justement le DRH de FTV souhaite que la direction prévoit une consultation large des salariés afin de nourrir sa réflexion sur les conséquences à tirer de la période de confinement, quelle que soit la situation administrative des salariés, et dans la perspective du déconfinement progressif. Mais contrairement aux élus, la direction ne serait pas prête à aller sur un questionnaire individuel (qualitatif), même anonyme, préférant la technique du sondage (quantitatif).

De plus, même si le directeur de la DSQVT reconnaît qu'il est important de travailler avec la CSSCT-C, il lui a semblé difficile de répondre favorablement avant d'y avoir réfléchi, d'autant plus que d'autres outils pourraient permettre, selon lui, de répondre au problème, comme les espaces de discussion.

Les élus de la CSSCT-C ont un peu de mal à comprendre ces réticences alors que les preuves d'une situation à risque sont là.

Deux questions restent donc en suspens :

- **La décision de la direction de réaliser ce travail avec la CSSCT-C**
- **Comment toucher tous les salariés, notamment ceux qui ont décroché du quotidien de l'entreprise**

La direction propose de reprendre contact avec les élus de la CSSCT-C lorsqu'elle aura déterminé son positionnement.

Prochaine réunion de la CSSCT-C : à déterminer.

Pour la CSSCT-C, le 27 avril 2020

Chantal Fremy, rapporteure



france•tv

Comment faire face à cette période de crise sanitaire ?

Repères en psychologie du travail

SYNTHESE

21 avril 2020

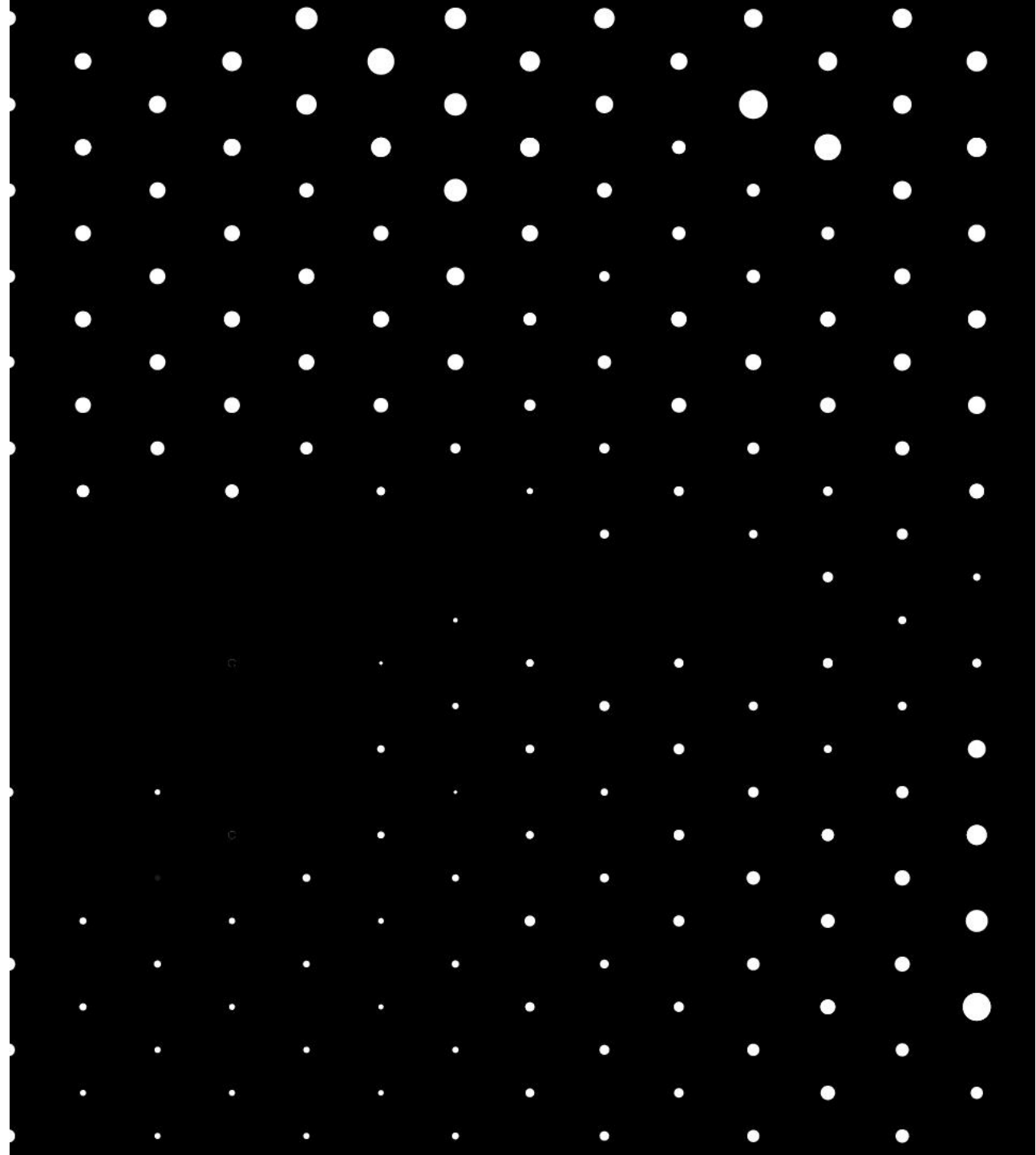


Sommaire

1. Quelques chiffres
2. Des constats
3. Actions de régulation mises en œuvre

01

Quelques chiffres



Quelques chiffres

- ✓ 2 webinaires créés spécifiquement pour France Télévisions, 1 à destination de l'ensemble des collaborateurs, l'autre destiné aux managers
- 3 sessions pour les collaborateurs : le 9 avril matin et après-midi, le 14 avril matin
- 3 sessions pour les managers : le 10 avril matin et après-midi, le 15 avril matin
- ✓ **Objectifs** : donner des clés de compréhension de la situation actuelle et identifier des leviers à actionner pour faire face à la crise.
- ✓ **238 collaborateurs et 167 managers** se sont inscrits pour suivre le webinaire en direct.

Deux sondages étaient proposés aux participants autour de la situation de travail, et des problématiques rencontrées dans l'exercice du travail.

88,4% des managers et 85,2% des collaborateurs qui ont répondu au sondage se déclarent en télétravail

Du côté des managers:

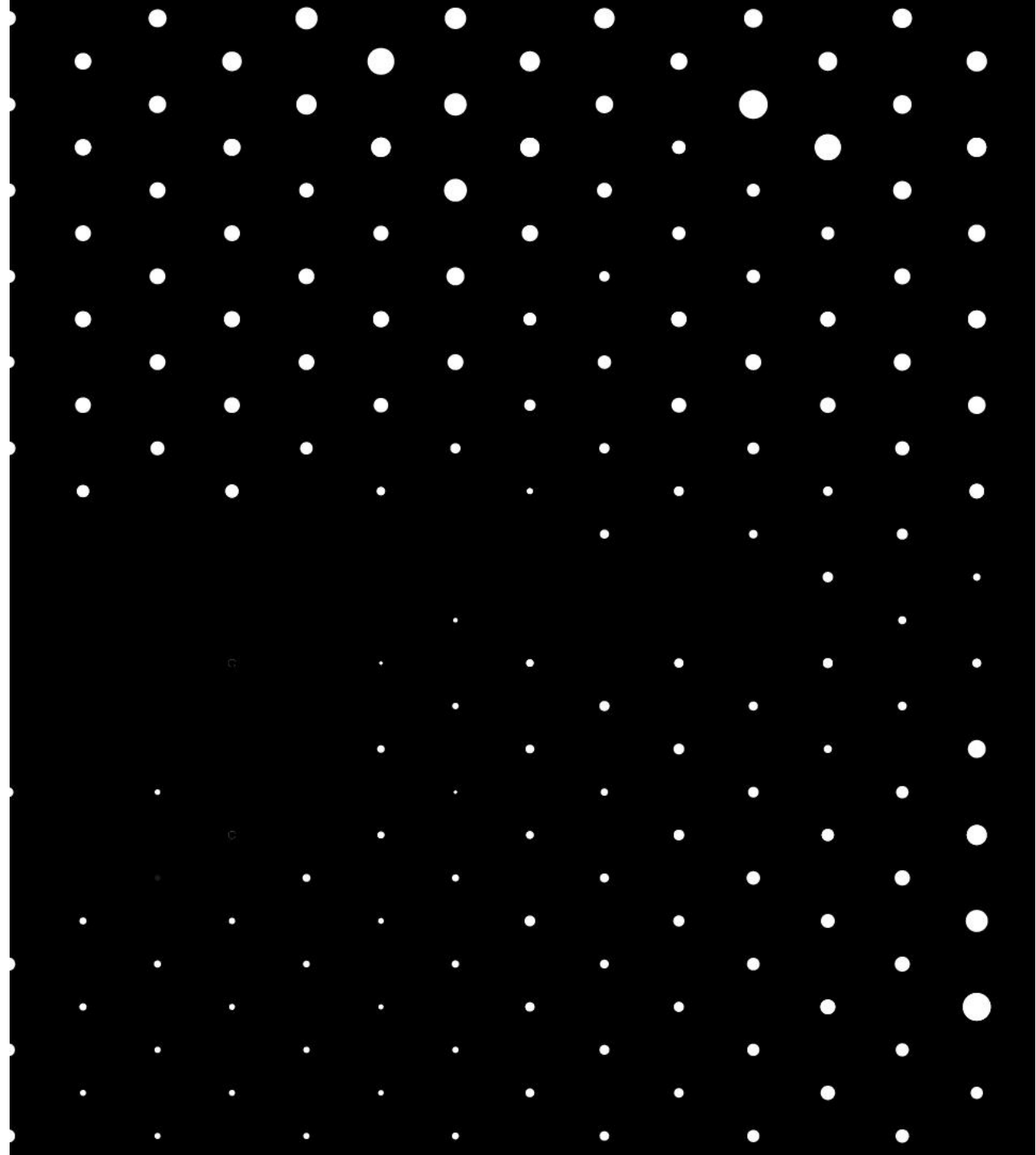
30,4% se déclarent en surcharge de travail, 18% expriment un sentiment de qualité empêchée et 18% un sentiment d'isolement.

Du côté des collaborateurs:

- 20% ressentent des inquiétudes face à l'avenir et 15,2% une anxiété dans la situation actuelle
- 16% expriment un sentiment d'isolement

02

Des constats



Des constats

Pour les managers:

- Un besoin d'échanges sur leurs difficultés et les nouvelles façons de travailler pour faire face à la situation, révélé par une quantité importante de messages postés sur le Tchat
- L'expression d'une nécessité de préparer dès à présent « l'après crise »
- Une surcharge de travail globale.

Pour les collaborateurs :

- Un sentiment de « ne plus être dans le coup » face aux changements au retour d'un arrêt maladie de plusieurs semaines.
- Des collaborateurs qui ont peur d'être inutiles et qui culpabilisent d'être en disponibilité ou en télétravail avec réduction d'activité : « Le terme sans activité sur les planning est violent pour certains collaborateurs »
- Des salariés à "statuts" différents : les télétravailleurs d'un côté et ceux qui sont obligés d'aller sur le terrain, plus exposés au COVID. L'idée des "planqués" (cadres le plus souvent) et les autres. Ce sentiment de déclassement remonte, selon que l'on reste connecté (pas seulement techniquement...) ou pas.

Des constats

Pour tous :

- Des difficultés à s'extraire du télétravail : « *Il n'y a pas de limite à la journée comme c'est le cas au bureau* »
- Une forte surcharge cognitive avec la gestion de l'école qui s'ajoute au travail quotidien : « *J'ai juste l'impression que ma journée a été multipliée par dix : faire le déjeuner, dîner, ménage, enfants, devoirs ... en plus du travail* »
- Un travail en mode dégradé générateur de mal-être
- Des troubles somatiques : maux de tête, troubles du sommeil...
- De fortes différences de rythme qui peuvent perturber certains collaborateurs : « *Le plein de journées de reportages avec la tension liée au virus s'oppose au vide quand je suis chez moi avec cette appréhension de porter le Covid19* »
- Une anxiété, une crainte générées par l'après : « *que va-t-il se passer après? La question revient souvent dans les discussions...* »



- « Une situation sanitaire anxiogène mais une période d'une extraordinaire créativité individuelle et collective. »
- « *On se rend compte de la possibilité de produire des contenus en télétravail. Intéressant!* »
- « *On fait une nouvelle télé en si peu de temps! disent certains et sont étonnés eux-mêmes d'avoir pu s'adapter si facilement aux nouveaux modes de production* »

03

Actions de régulation mises en œuvre

Actions de régulation mises en œuvre

✓ Des outils de communication variés pour garder le lien



- WhatsApp est un outil très utilisé par nombre de managers avec différents objectifs : communiquer avec les collègues sur site, échanger sur les problématiques de travail, retransmettre les consignes et les infos, échanger sur l'actualité, partager les différentes communications, prendre des nouvelles...
- Mise en place de boucles à différents niveaux hiérarchiques : créé par le DR avec les membres du CODIR et quelques cadres; pour l'ensemble du personnel; par profession...



Une newsletter qui regroupe les témoignages des collaborateurs pendant cette période de confinement



« En plus de l'audio hebdo de l'antenne, nous participons actuellement avec le directeur à des audio par service ou collectifs métiers pour permettre une prise de nouvelles, les ressentis en collectif plus restreint pour les salariés qui sont sur site, mais aussi en dispo, ou personnes vulnérables. »

« Je fais un point quotidien par téléphone avec mon équipe et je garde le lien avec Skype »



Partager et mettre en valeur ces pratiques auprès des autres services et directions de l'entreprise

Actions de régulation mises en œuvre



✓ Une communication multimodale en fonction des besoins

- « Je fais un point régulier avec chaque membre de l'équipe en Facetime 30mn max et pour piloter le planning avec les contraintes de chacun; j'organise une visio en webex ou Zoom avec l'encadrement et je participe enfin à plusieurs groupes Whatsapp (Covid, Codir, planning, encadrement, informatique, Edition) »
- « J'ai mis en place un groupe Whatsapp pour échanger tout au long de la journée avec toute l'équipe, et on se fait une visio tous les matins pour donner des infos générales et définir le travail de la journée »
- « J'ai créé un Groupe WhatsApp par émission en développement (Faut Pas Rêver), avec des réunions skype dédiées au moins une fois par semaine. Elles s'ajoutent à la conférence de rédaction le mercredi qui regroupe tout le monde. Je me rends disponible par ailleurs pour chaque collaborateur en one-to-one si nécessaire. Enfin, j'ai créé une boucle "Faut Pouffer de Rire" (FPR) qui permet de partager comme on le ferait au boulot naturellement. »



Attention au fort risque de surcharge cognitive lié à cette sur-connexion

Actions de régulation mises en œuvre

✓ Organiser le travail et réguler la charge

- « Nous avons mis en place un point quotidien, deux minutes par personne pour évoquer ses réalisations de la veille, celles à venir, et le partage voire le besoin d'aide. »
- Partage et répartition des tâches avec points en fin de journée pour synthèse
- « Pour faciliter mon retour au travail après arrêt Covid19, j'ai repris tous les mails échangés pendant mon absence et rédigé une "bible" de l'organisation crise sanitaire où se dégagent 4 axes : Organisation générale du centre, Consignes et moyens de sécurité – prévention, Outils de fabrication et organisation d'activité »
- « Tous les matins, j'envoie un mail à tous le personnel avec les contacts des personnes sur site et en télétravail + support + administratif... »

✓ Préserver le collectif de travail

- L'anniversaire d'un membre de l'équipe fêté en visio avec bougie et café partagé
- Des rendez-vous café tous les 2 jours en visio / Organisation d'une pause virtuelle e-café tous les matins
- « Un point équipe à minima 3 fois par semaine. Ca peut être court, l'objectif est de prendre des nouvelles et de donner des perspectives pour après. Maintenir la motivation est importante. »

Actions de régulation mises en œuvre



✓ Etre attentif aux autres

- Envoi quotidien de mails bienveillants à 2 ou 3 collègues de la station en dehors de sa propre équipe.
- Un appel à minima tous les deux jours aux collaborateurs afin de prendre des nouvelles d'eux mais aussi de leur famille, cela permet aussi de mieux cerner leur état de forme : « je pense que c'est important pour prendre le pouls »
- Organisation d'une visioconférence avec les managers avec deux thèmes (nos propres difficultés et comment accompagner nos équipes). Chaque manager déploie ensuite son propre dispositif de proximité.
- Organisation de points quotidiens tous ensemble à heure fixe, pour garder le lien et s'informer, et contact avec chacun des membres de l'équipe pour parler plus informellement
- « J'appelle individuellement celles et ceux qui participent peu aux échanges de l'équipe. C'est un signe évocateur. »

✓ Préparer l'avenir

- Il faut profiter de ce "moment" de crise pour changer les pratiques et évoluer
- Prévoir un débriefing des bonnes pratiques pouvant subsister au-delà de la crise

Autres propositions



« Face aux futurs risques sanitaires liés à la crise écologique, à quand une émission sur le modèle du Sidaction informant les citoyens des dangers qu'ils encourent, et faisant le point sur les progrès réalisés par la puissance publique »

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	Et pour les masques ? Les masques chirurgicaux ont été distribués dès la phase 2 de l'épidémie: 1/ aux équipes en reportage pour protéger leurs interlocuteurs et se protéger lors des échanges 2/les collaborateurs en zones névralgiques. A compter du 7 avril, les masques sont distribués à tous les collaborateurs présents sur site comme protection supplémentaire des autres mesures barrières qui restent fondamentales en phase 3.	17-avr
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	Période d'incubation pouvant aller jusqu'à 14 jours , ça signifie qu'il faut remonter les cas contacts jusqu'au 14è jour précédant les premiers symptômes ? Il ne faut pas confondre incubation et contagiosité. La période de contagiosité est de 24h selon les autorités sanitaires. France Télévisions a décidé, selon le principe de précaution, de porter ce délai à 72h avant l'apparition des premiers symptômes à compter du 10 avril selon le principe de précaution.	17/04/2020

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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	La généralisation des indications de tester est en cours d'étude par FTV ou par le gouvernement ? L'étude sur une généralisation des indications de tester est du ressort des autorités sanitaires.	
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	Depuis le 10 avril, la recherche des contacts étroits chez France télévisions se fait sur les 72 h avant l'apparition des symptômes du cas suspect selon un principe de précaution.	17/04/2020
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	Pourquoi les salariés ne sont pas informés du nom des cas suspects ou avérés ? L'information est faite par le manager en lien avec l'IRH dans les équipes et les services concernés. Elle permet d'identifier précisément avec les noms les cas contacts.	17-avr
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		Ca n'intéresse pas la direction centrale, donc pas de recensement au niveau de l'entreprise ? L'enjeu est avant tout de traiter localement la question soulevée par la déclaration de DGI afin d'y apporter une réponse	17-avr
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.			

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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	Quelle gestion pour FTV si un salarié fait une déclaration d'AT ? FTV appliquera les règles légales en la matière si les conditions sont réunies.	17-avr

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	Nouvelles consignes depuis le 30 mars ? Depuis le 7 avril, des masques sont mis à la disposition des salariés qui travaillent physiquement sur site. Leur port est obligatoire en reportage et dans les zones névralgiques. Un module de formation au port du masque est accessible sur la plate-forme de l'UFTV.	17-avr
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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 Équipement et consignes des gardiens Équipement et consignes du personnel de ménage Vidage des poubelles	25-mars	La préconisation est de passer un par un. (cf: affiches "sas" et "ascenseur" site Covid-19).	30-mars		
	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		
	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		
	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	Les prestataires ont encore accès à nos sites ? Quelle procédure leur a été imposée ? Certains prestataires ont accès à nos sites dans le cadre de la continuité d'activité (gardiennage, nettoyage...). Dans ce cas, des consignes leur sont transmises notamment au travers des plans de prévention.	
COMMUNICATION AUX SALARIES : <i>En finir avec les allusions du type « faut arrêter d'être parano », « il faut du bon sens et ne pas être un radical »</i>					
Rythme des CODIR ?	25-mars	Ils sont quotidiens pour le comité opérationnel, le comité stratégique et le comité RH.	30-mars		
Rôle des APS ?	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		
Information conseil aux collaborateurs en travail à distance en période de confinement	25-mars	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. 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 Et en période de confinement , préserver son équilibre vie pro , vie personnel , ce n'est pas évident ... 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) Elles sont diffusées sur tous les réseaux possibles (RH, l'agora, pratiques managériales, réseau IRP, réseau APS ...) 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	30-mars	Rôle des chefs de service ? Les managers ont un rôle essentiel d'écoute et d'accompagnement de leurs collaborateurs en cette période. Des fiches conseils ont été élaborées pour les aider dans cette période ainsi que trois sessions spécifiques de webinar FTV pour les managers. Ce webinar est accessible en replay.	17-avr
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	Une communication interne a précisé les modalités de remboursement des frais engagés avant le confinement, question réglée.	
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	Et pour les salariés en disponibilité ? En télétravail ? Il n'est pas prévu d'indemnisation pour les personnels concernés par une fermeture de RIE et qui sont en télétravail ou en disponibilité.	17-avr
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 « <i>le personnel, dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas, ne peut prétendre aux titres restaurant</i> » (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	Pareil pour les mis en disponibilité ? Les personnels mis en disponibilité ou en absence autorisée payée n'auront pas de pénalisation de leurs RTT.	17-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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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 dres 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 jous 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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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	Des managers se permettent des réflexions totalement déplacées. Il faut veiller en cette période difficile à conserver des relations cordiales et à éviter d'éventuels propos qui peuvent être mal compris.	17-avr
Gestion des décès	25-mars	quelle est la question ?	30-mars	Si jamais un collègue venait à décéder, il faudrait le gérer ? C'est une situation que nous espérons ne pas connaître à FTV. Pour autant, nous avons préparé un document d'aide à la gestion d'une telle situation.	17-avr
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	Ce sera présenté où et quand ? Les mises à jour des DUER sont évoquées dans chaque instance de proximité et présentée dans les CSSCT des CSE de FTV.	17-avr
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		
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	Vous pouviez écrire que les projets de réorganisation étaient ralentis voire suspendus.	
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	C'est faux, toutes les IP et tous les CSE n'ont pas cette info, des directions refusent ou "oublient".	

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		
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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		
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		

Clarification des règles à appliquer à FTV pendant la crise sanitaire

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

Cas des alternants et des stagiaires	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	02-avr	Il manque la partie sur les stagiaires. Stages d'observation Tous les stages d'observation sont annulés jusqu'à nouvel ordre. Stages d'application ou de professionnalisation liés à l'obtention d'un diplôme Pour les stages en cours : présence physique si pas de télétravail possible et si présence requise mais dans les mêmes conditions de sécurité que les collaborateurs/tuteurs du service. Si l'activité est arrêtée et/ou aucun tutorat possible ou présence non indispensable, le stagiaire est en dispense d'activité. Pour tous les stages dont les conventions ont été signées et qui doivent démarrer pendant la période de confinement et jusqu'à cet été : les intégrations sont suspendues jusqu'à ce que l'entreprise soit en mesure de les accueillir.	17-avr
--------------------------------------	---------	--	--------	--	--------

RPS	
UT support (valable pour tous les collaborateurs – à préciser)	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
Epidémie de Coronavirus Covid-19 Travail à domicile pouvant générer, en période de confinement : isolement, anxiété, démotivation Risque autour de la charge de travail (surcharge ou sous charge) et de la reprise d'activité. Personnels en absence autorisée rémunérée et sans activité : perte de repère, sentiment d'inutilité sociale	Communications FTV, sensibilisation des personnels. Fiches « travail à distance en période de confinement » disponible sur le site Mon espace Covid-19 : mon poste de travail, je garde le contact, hygiène et sédentarité, zen et serein.e, mes outils mes usages, ... Préconisation aux managers de maintenir les liens réguliers avec l'équipe par le biais de réunions formelles et informelles, Régulation managériale et régulation de l'activité. Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail, assistants sociaux, ... Communication de conseils sur le management à distance (lettre et sphère managériale, ...) Support informatique accru pour la mise en place des outils informatiques sur le VPN

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	Niveau de priorité	1

RPS	
UT régie support et UT rédaction TV WEB	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
Epidémie de Coronavirus Covid-19 Travail sur site dans le cadre de la continuité d'activité pouvant générer de l'angoisse liée au risque de contamination	Communications générales FTV Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail + assistants sociaux

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	Niveau de priorité	1

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT Fabrication Régie	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
Epidémie de Coronavirus Covid-19 Activités sur site nécessaires à la continuité d'activité: Fabrication des JT en régie Montage Mixage	Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels Plan de Continuité d'Activité (PCA) avec limitation au strict minimum du nombre de collaborateurs sur site Mutualisation des journaux entre antennes Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : fiches pratiques, guide collaborateur, FAQ Application des règles de distanciation (1m minimum) et des gestes barrière + Mise en place de parois de séparation entre les postes de travail Port de masque dans la mesure des disponibilités Mise à disposition généralisée de gel hydro-alcoolique Lingettes désinfectantes à disposition des personnels pour nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation Affichage renforcé des consignes Arrêt de l'activité des maquilleurs. Utilisation de trousse personnelle pour auto maquillage

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	Niveau de priorité	1

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT Rédaction TV/WEB	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
Epidémie de Coronavirus Covid-19 Reportages en extérieur	Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels Plan de Continuité d'Activité (PCA) : réduction du nombre d'équipe de reportage Mutualisation des journaux entre antenne Application des consignes: fiche pratique reportage disponible dans Référentiel documentaire Covid-19 sur Mon espace,... Rappel régulier des consignes par les managers

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	Niveau de priorité	1

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT BATIMENTS	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
Epidémie de Coronavirus Covid-19 Possibilité de cas suspects sur un site	-Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : fiches pratiques, guide collaborateur, FAQ dont Fiche pratique nettoyage d'urgence... Application des règles de distanciation (1m minimum) et des gestes barrière Port de masque dans la mesure des disponibilités Mise à disposition généralisée de gel hydro-alcoolique Lingette désinfectantes pour nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation Affichage renforcé des consignes Prise de température à l'entrée du site Gestion des prestataires extérieurs : limitation des interventions au minimum obligatoire et demande PCA prestataires Local de Protection Individuelle (LPI)

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	Niveau de priorité	1



Délibération du CSEC sur l'évolution du PCA dans le cadre de la reprise d'activité

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de Plan de Continuité d'Activité, sont consultés conformément à l'article L.2312-8 du code du travail qui prévoit que le CSE doit être consulté sur « *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » et que « *le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail.* »

A ce titre, les élus du CSEC doivent donc être informés et consultés préalablement à la reprise de l'activité, puisque les mesures contenues dans le Plan de Reprise d'Activité auront des conséquences très concrètes sur l'organisation de l'entreprise et du travail des salariés, donc sur les conditions de travail.

Pour les élus du CSEC, le document présenté n'est pas un Plan de Continuité d'Activité :

- de par son mode de construction *a posteriori* d'une addition de mesures sanitaires et de réorganisation du travail prises au fur et à mesure de la crise et de l'évolution des recommandations officielles ;
- de par l'absence d'évaluation des mesures prises par la direction ;
- de par l'absence d'hypothèses sur le Plan de Reprise d'Activité.

Entre autres informations manquantes concernant l'évaluation des mesures prises par la direction, les élus relèvent :

- **l'absence de chiffres suffisamment précis** : des pourcentages et des ETP ne suffisent pas, il faut un nombre de salariés de façon à pouvoir suivre l'évolution des effectifs présents sur site et leur ventilation par population (CDI, CDD, intermittents, prestataires, stagiaires), par fonction et par direction ;
- **l'absence d'évaluation des mesures sanitaires et de réorganisation des conditions de travail appliquées**. Les élus ont pourtant signalé des apparitions de troubles musculo-squelettiques chez des travailleurs à domicile mal installés, l'inadéquation du nombre de planifiés « actifs » avec les risques sanitaires et les besoins éditoriaux sur certains sites, le manque de mesures spécifiques à destination des salariés mis en disponibilité ou en absence autorisée rémunérée pour les maintenir dans le collectif et leur permettre de conserver le lien avec l'entreprise... ;

- **l'absence de modalités de formation des salariés aux consignes de sécurité ;**
- **l'absence de suivi de la situation des salariés**, permanents et non permanents : pas de suivi des salariés touchés par le Covid-19 par périmètre et par situation (cas confirmés, testés, non testés) et pas de suivi des situations administratives des salariés par service, voire par CSE (nombre de salariés concernés par les gardes d'enfants, par l'absence autorisée payée...) ;
- **l'absence d'information sur le volume des flux** (connexions à distance, VPN et hors VPN) et la proposition de **travail à domicile** aux postes jusque-là non éligibles au télétravail comme la documentation, le montage, l'infographie... ;
- **l'absence d'étude d'impact sur l'activité** : productivité, charge de travail, suivi des postes, bilan des heures supplémentaires demandées/effectuées... ;
- **l'absence d'évaluation des risques psychosociaux engendrés par les mesures prises** par la direction. Les élus ont pourtant signalé l'isolement et la souffrance des salariés mis en disponibilité ou en absence autorisée rémunérée, la charge mentale des travailleurs à domicile, les témoignages d'anxiété, de peur de l'avenir... ;
- **l'absence de mention des élus en tant que contributeurs au PCA ;**
- **l'absence** de modalités de poursuite des instances représentatives du personnel (visioconférence, système de vote à bulletin secret, fréquence de réunions...) et des négociations avec les organisations syndicales, permettant **le maintien du dialogue social** ;
- l'absence de mention de la décision de la direction de pouvoir **diffuser des sujets franceinfo sur d'autres antennes** durant la pandémie ;
- l'absence d'étude d'impact sur les conséquences de la période de crise du Covid-19 en termes **d'emplois, de formation et de compétences**.

Les élus prennent acte du statut « préparatoire » du document de travail du PCA qui leur est enfin présenté par la direction, bien que les mesures décrites soient appliquées depuis le 25 février.

Les élus du CSEC constatent que le volet « plan de reprise d'activité », bien que parcellaire et dépendant en partie des mesures gouvernementales dévoilées ce jour, entraînera un changement d'organisation important avec impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise.

Cette information-consultation doit être pour les élus du CSEC l'occasion d'exercer toutes leurs prérogatives dans **la construction et le suivi de la mise en œuvre du PRA jusqu'au retour à la normale** (c'est-à-dire à des conditions de travail optimales). Les élus du CSEC veulent intégrer au PCA/PRA de la direction un « **plan d'accompagnement humain** ».

Pour toutes ces raisons, les élus proposent :

1. Une participation à **l'élaboration** des plans de reprise d'activité par direction, dans chaque établissement et au niveau central, ainsi qu'à leurs **mises à jour** en fonction

de l'évolution de la situation de pandémie et des mesures gouvernementales. Pour cela ils préconisent :

- De **lister les activités et les projets** des directions et des établissements, et de les inscrire dans un double **calendrier** de reprise et de traitement ;
 - De prendre en compte les **impacts des différentes situations administratives** des salariés (tout particulièrement le travail à domicile, le travail sur site et la mise en disponibilité/absence autorisée rémunérée).
 - La construction d'un **tableau de suivi des actions et impacts** par direction, établissement et par site ce qui permettra :
 - Le suivi de chaque **ajustement** envisagé (ex : nouvelle consigne sanitaire, modification du plan de charge, suivi des motifs de planification...);
 - La structuration des **remontées de terrain** avant et après la mise en œuvre de chaque ajustement, qu'il soit général ou spécifique à un site.
2. Puisque les mesures générales sont décidées par le central, que les déploiements seront pilotés par le local à chaque **phase** de la reprise d'activité et que cette dernière se fera de façon progressive, les élus demandent :
- une **information-consultation** dans chaque établissement sur chaque phase de reprise d'activité ;
 - une **information** dans les instances de proximité par les directeurs régionaux qui présenteront la façon dont ils comptent déployer chaque phase du PRA « central » en local ;
 - une **information** dans chaque service par son encadrant qui présentera la façon dont il compte mettre en œuvre chaque nouvelle phase du PRA local.
- Par phase, les élu-e-s entendent par exemple : maintien ou arrêt du travail à domicile, reprise des JT normaux et des programmes régionaux et ultramarins, redémarrage des tournages des feuillets, redémarrage de la vidéo mobile et des fictions, retour au fonctionnement normal du CDE, modification des listes des activités essentielles par direction et établissement etc...)

3. Des **informations régulières** dans les instances pour examiner :

- Le tableau de suivi des actions et impacts précédemment cité;
- Le suivi du **climat social** des établissements et directions au moyen d'un questionnaire santé et conditions de travail élaboré par un groupe de travail (direction-expert-CSSCT-médecine du travail) et porté en local conjointement par les élus de proximité et les RH.

Ce questionnaire aura pour objectif d'identifier les personnes en souffrance et de leur proposer des mesures adaptées au contexte (c'est-à-dire le traitement des RPS dans un contexte de crise) et qui pourrait aussi éventuellement servir de base de discussion pour les évolutions de l'organisation du travail.

4. Un **fonctionnement adapté des Instances Représentatives du Personnel** (dans cet ordre) :

1) Réunion SSCT :

- CSSCT-C élargie : une demie journée par semaine
- CSSCT d'établissement élargies : tous les 15 jours
- Rapporteurs des CSSCT des établissements du Pôle Outre-mer : tous les 15 jours

2) CSE mensuels sur deux demi-journées successives, l'une sur la crise sanitaire, l'autre sur des points ordinaires,

3) CSEC quinzomadaire ou mensuel

5. Compte tenu d'une charge de travail particulièrement accrue pendant la période pour les élus, ils demandent à la direction d'abonder les **crédits d'heures** existants pour les élus CSE/CSE/CE/CCEOS et les commissions des CSE/CSEC/CE/CCEOS conformément à l'article R2314-1 du code du travail qui permet de disposer de crédit d'heures supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles.

Les élus du CSEC souhaitent être accompagnés par un cabinet d'expertise pour appréhender au mieux ces sujets. Par conséquent, ils décident de recourir à l'aide d'un expert agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du code du travail. Le choix des élus du CSEC s'est porté sur la société SECAFI, expert agréé par le Ministère du Travail, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13.

Les élus du CSEC proposent à la direction de s'associer à l'expertise qui deviendrait une **mission d'accompagnement tripartite** dont les modalités et le calendrier seront à acter conjointement sous 8 jours.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, plans, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour faire sa mission, que la direction devra lui remettre au plus tard 45 jours avant la date de restitution du rapport d'expertise ou des notes intermédiaires sur un ou plusieurs sujets prédéfinis. L'expert peut assister à toutes les réunions d'instance (y compris les commissions).

Les élus du CSEC donnent mandat à Chantal Fremy, rapporteure de la CSSCT du CSE central pour :

- contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges, et les modalités de sa mission d'expertise, qui seront présentés aux élus et à la direction ;
- coordonner les relations entre l'expert et les élus ;
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Votants : 20 pour et 2 abstentions

Les organisations syndicales CGT, CFDT et FO s'associent.

Fait le 28 avril 2020

Déclaration du représentant CGT de La Réunion au CSEC du 28 avril 2020

Madame la présidente,

Vous avez parlé d'une rentrée pour début 2021. Selon vous, on ne peut reprendre comme avant sans être sur à 100% que la crise soit derrière nous.

Zéro décès à La Réunion depuis le début de l'épidémie. Aucun salarié n'a attrapé le COVID 19 pour l'instant. On peut que s'en réjouir. Et C'est tant mieux. Le virus circule peu sur le territoire. A contrario, nous subissons une forte recrudescence de dengue véhiculée par les moustiques et qui a déjà fait 4 morts. On vit avec la maladie, on s'est résigné.

Comme partout, l'économie de l'île est en partie à l'arrêt et les conséquences économiques seront dévastatrices. Les élus locaux, tout le tissu industriel et économique de l'île appelle à sortir le plus rapidement du déconfinement, bien avant le 11 mai

Pour Réunion.1, cette grille tv de confinement, nous en sommes persuadé, aura des répercussions négatives sur nos audiences et met à mal nos efforts de reconquêtes en TV. En face, notre principal concurrent n'a pas changé sa grille, ils ont même renforcé leurs programmes.

Est ce que Réunion .1 pourra survivre avec une grille de confinement telle quelle existe aujourd'hui et qui perdurera dans le temps, au moins jusqu'au 11 mai ? La télé semble être sacrifiée.

Pour protéger la station de Malakoff et ses salariés, la direction des Outremers a décidé de faire une diffusion par bassin (*le nodal de Malakoff n'étant plus en capacité d'envoyer 7 faisceaux différents correspondant à 07 grilles de programmes distinctes sans compter le décalage horaire.*)

Une play-list secours a été créée et les directions de Mayotte et Réunion ont du s'adapter.

Mais avec la crise du Covid 19, l'hyper centralisation de Malakoff a montré ses limites :

D'abord l'incapacité pour Réunion .1 a reprendre la main sur sa grille de programme. Cette hyper dépendance et hyper-centralisation vis à vis de Malakoff est structurelle car 80 à 85% de notre grille de programme vient de l'extérieure. Elle est ni produite ni diffusée localement ... Avec la crise du COVID 19, beaucoup de techniciens vidéos ont été mis en absence autorisée alors que si on avait le matériel nécessaire on aurait pu assurer la diffusion de la grille d'avant confinement. On a du faire revenir en urgence en présentiel un monteur vidéo pour pouvoir monter des trains de programmes et les diffuser sur des serveurs de régie non adaptés pour une diffusion sécurisée.

Malgré tout cela, on a mis en place un cross média radio tv le matin de 6 à 9 heures et on a augmenté la durée des journaux du midi et du soir. On n'est pas resté inerte.

Il faudrait donc tendre vers une autonomie de fonctionnement plus importante. Tout d'abord, avec le renouvellement de la Régie et du Nodal prévu en 2021, il faudrait prévoir des mélangeurs et des serveurs et s'organiser pour avoir au moins 2 mois de capacité de stocks de programmes pour une diffusion locale en cas de crise majeure. Ce scénario devrait être pris en compte dans la rédaction du PCA. Que se passera t-il si par malheur, une deuxième vague viendrait toucher l'île de France cet hiver et de nouveau, le nodal de Malakoff serait dans l'incapacité d'assurer la diffusion de nos programmes ? Réunion.1 devra t-elle de nouveau subir cette incertitude ?

Enfin, il faudrait augmenter notre part de production locale. C'est un chantier à mettre en oeuvre pour moins de dépendance vis à vis de Malakoff, notamment sur les programmes de stocks. Et c'est à cette seule condition que les chaînes d'outremer pourraient avoir une plus grande adhésion de la population locale.