

# Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 1er et 2 octobre 2020

## Le réseau régional en panne de gouvernance

C'est le DRH de France 3 qui est envoyé au charbon pour présider ce CSE, alors que le réseau régional n'a plus de direction.

La veille au soir, on a appris la nomination de François Desnoyers. Ce proche de Cavada, qu'il a suivi partout, vient du privé, a jadis travaillé à Radio-France, mais il n'arrivera pas avant la mi-octobre. Autant dire qu'il n'y a plus grand monde à la barre, comme l'a exprimé la CGT dans sa [déclaration liminaire](#).

Resté seul sur le pont et visiblement investi d'une mission, Alain Astarita se lance dans un touchant numéro de lustrage de pompes et de langue de bois, pour expliquer aux élus à quel point son futur patron (qu'il ne connaît pas) et son adjoint sont formidables et combien la nomination de Sophie Guillin à Franceinfo est formidable aussi et à quel point la situation est en main en attendant. Bref, à la direction du Réseau, on flotte dans un éther...

Le directeur délégué à la coordination et à la performance du Réseau évoque la situation sanitaire, avec 7 salariés diagnostiqués positifs au Covid sur le Réseau. 8 personnes étant en « septaine » le jour du CSE.

Les élus évoquent les « primes Covid ». Olivier Godard réfute le terme, affirmant qu'il s'agit de primes-de-fin-d'année-attribuées-à des-gens-particulièrement-impliqués-en-2020-notamment-pendant-le-confinement. Bref, cela ne change rien au fait que ces primes seront « à la discrétion » des managers, qui les attribueront à qui bon leur semble, en toute opacité. Les critères d'attribution ? Silence du DRH. Bien sûr, cette enveloppe de gratifications exceptionnelles vient amputer l'enveloppe des augmentations annuelles qui, elles, sont pérennes.

Les élus dénoncent cette politique inéquitable qui génère sentiments d'injustice et rancœurs, et qui divise dans les services.

## Santé au travail

### Vote d'une expertise à France 3 Hauts de France

Suite à la restitution d'une enquête diligentée par la Ligne directe harcèlement concernant les services web de Lille et d'Amiens, une vingtaine de salariés ont demandé à déclarer un accident du travail pour choc émotionnel. Plusieurs ont été en arrêt de travail. Les RP ont donc lancé une procédure de danger grave et imminent ; mais face à la complexité du problème, ils n'ont pas souhaité réaliser eux-mêmes l'enquête. Les élus locaux ont donc saisi le CSE afin qu'il vote une expertise pour identifier toutes les causes de cette situation de crise.

➡ [Voir la délibération de désignation de l'expert](#)

### Compte-rendu de la CSSCT

La CSSCT réunie le 17 septembre a fait le point sur l'évolution des dispositifs relatifs au contexte épidémique. Lors du compte-rendu au CSE, ses élus soulignent la contradiction entre les affirmations de la directrice de réseau et les décisions en local, notamment sur les lieux de formation et le télétravail des monteuses. Quelle cacophonie au sein de la direction ! Pas très rassurant en cette période déjà anxiogène... Mais lors de ce CSE, difficile d'en débattre puisqu'il n'y a plus de pilote dans l'avion.

Autre point de la CSSCT, les débats autour du rapport d'expertise suite à un risque grave sur la chaîne Noa. Suite à un accident du travail, un accompagnement d'expert avait été voté par le CSE en novembre 2019 afin d'identifier et de régler les points de tension organisationnels sur certains métiers spécifiques à cette chaîne de plein exercice. Cette nouvelle méthode travaillée en collaboration avec la DSQVT a fait la part belle à la co-construction avec les salariés. Un principe depuis longtemps réclamé par la CGT et inscrit dans les accords d'entreprise mais hélas trop peu souvent appliqué. Pourtant à NoA, cette méthode a donné des résultats et permis d'apaiser la situation. On éviterait sans doute beaucoup d'écueils en l'appliquant dès la genèse des projets, comme l'ont exprimé les élus ➡ [dans une résolution](#).

Par ailleurs, cette première CSSCT ordinaire depuis le 12 mars a tenté de faire le point sur les différents dossiers santé restés en suspens dans le réseau, les réponses de la direction ont été parfois un peu courtes... Il y a clairement, côté direction, un défaut de suivi des dossiers et de volontarisme.

➡ [Voir le compte-rendu de la CSSCT](#)

## Expérimentation régies

Un nouveau calendrier a été présenté pour l'expérimentation de la régie automatisée à Rouen, dont le but principal est de réduire le nombre de techniciens planifiés. Contrairement aux engagements pris sur place, les formations débiteront avant 2021. Des formations générales commenceront en novembre, essentiellement à Rouen. Les stages sur l'automate avec l'apprentissage sur les nouveaux postes (opérateur

d'exploitation, chargé de conducteur, opérateur technique) se feront à Paris à partir de janvier.

Les JT à blanc se feront du 8 au 24 février, week-end compris. Et la mise à l'antenne à partir du 22 février. Là encore, contrairement aux engagements pris, la direction dit que la mise à l'antenne perdurera pendant la négociation sur les nouveaux métiers à partir du 29 mars.

Ce calendrier a été présenté le 21 septembre à Rouen par les chefs de projet. Tous les techniciens directement concernés par l'expérimentation ont boycotté cette réunion. La défiance envers cet outil a été renforcée après avoir vu, en vrai, une démonstration de l'automate à l'UFTV. Tous se sont rendu compte de la perte d'intérêt de leur travail qui les attend. La direction se veut rassurante en disant qu'il sera possible de débrayer et de reprendre la main en cas de nécessité. Mais comment faire quand les techniciens ne seront plus planifiés et donc pas disponibles.

Un avenant à l'accord doit valider ce calendrier et acter une nouvelle composition du comité de pilotage que devait animer Laurence Mayerfeld (ce que dénonçait la CGT, estimant qu'il s'agit d'un dévoiement de la méthode participative, l'animateur devant être neutre et en capacité de libérer la parole, ce qui n'est pas le cas avec une responsable hiérarchique). Il faut maintenant attendre la prise de fonction du nouveau directeur pour connaître ses intentions sur le sujet.

La CGT, qui n'a pas signé cet accord d'expérimentation, demande qu'un membre de la QVT (qualité de vie au travail) et qu'un intervenant externe soient intégrés au Copil. La CGT alerte la direction sur les risques que génère tout changement de métier qui n'est pas souhaité. Ce n'est pas anodin et ça rompt le contrat moral qui lie l'entreprise et ses salariés. Et la régionalisation, censée ouvrir de nouveaux horizons à ces collègues techniciens, reste un projet encore flou.

Une expertise, votée par les CSE avant le confinement pour suivre l'expérimentation, doit être lancée après l'arrivée de François Desnoyers, afin d'aider les élus à mieux suivre cette phase d'expérimentation.

## Déménagement de la locale de Toulon

Après avoir rendu un avis négatif, le mois dernier, sur le projet de déménagement de l'équipe de Tours, les élus ont fait de même pour le projet de relocalisation de la locale de Toulon. ➔ [Voir l'avis du CSE](#)

Une fois de plus, les élus dénoncent une approche immobilière essentiellement économique avec une vision de court-terme, qui n'a nullement évolué avec la crise sanitaire. Aucune remise en cause des open space et bureaux rapprochés en « bench ». On s'apprête à aménager de nouveaux locaux que l'on sera obligé d'équiper de plexiglas et où les salariés devront porter le masque.

Pour le reste, la direction locale a fait le service minimum : elle applique machinalement ce que lui demande la direction centrale de l'immobilier. Aux questions de la rapporteure de la CSSCT sur la climatisation et les risques de dissémination des particules virales,

on répond qu'on suit les préconisations de Paris, « donc forcément ils ont dû étudier la question ». Aux interrogations des élus sur les absences de parking à vélo, « on n'a pas eu de demande des salariés en ce sens ». Quel volontarisme politique pour une entreprise qui communique sur sa responsabilité environnementale !

## Convention France Bleu / France 3

En juin dernier, FTV et Radio France sont enfin parvenues à un accord sur le déploiement et le financement des matinales filmées de France Bleu. Une convention a été signée au début de l'été.

La convention rappelle l'objectif : la captation télévisée et la diffusion sur France 3 des 44 matinales de France Bleu à l'horizon 2022, du lundi au vendredi entre 7h et 9h.

Chaque émission diffusée sur l'antenne de France 3 est la propriété commune des deux entreprises, à 80% pour Radio France et 20% pour FTV.

Radio France conserve la maîtrise éditoriale, bien qu'il y ait une « coordination éditoriale ». En cas de divergences, les arbitrages remontent aux directions des réseaux.

FTV reste propriétaire des images qu'elle fournit. Sibylle Veil est responsable de la publication sur l'antenne radio, Delphine Ernotte, de la publication sur l'antenne télé.

Radio France a la responsabilité de la captation télé, c'est elle qui rémunère (via une agence de presse) le journaliste « éditeur visuel » qui fait la mise en image.

France Télévisions prend en charge les coûts additionnels liés à la mise en image et à la diffusion télé : les coûts d'équipement des studios radio et d'adaptation de la diffusion, les coûts de fonctionnement. Tout dépassement de coût est soumis à l'accord de FTV.

Un comité de pilotage est chargé de superviser l'ensemble de ces déploiements. Il est présidé par Radio France et comprend les directeurs des deux réseaux (Jean-Emmanuel Casalta et François Desnoyers, Germain Dagognet, les directeurs de l'information des deux réseaux, les directeurs des programmes des deux entités et les directions techniques).

Sur la question des droits d'auteurs des journalistes, Germain Dagognet affirme que les accords en vigueur dans les deux entreprises seront appliqués et adaptés le cas échéant pour prendre en compte ces nouvelles diffusions.

## Point enquête de notoriété NoA

Cette enquête a été faite fin 2019, un peu plus d'un an après le lancement de NoA. A cette date, environ un tiers des Néo-Aquitains connaissent la chaîne. Parmi eux 52% la reçoivent, principalement sur une box.

43% des répondants indiquent avoir une écoute régulière de la chaîne dont 22% tous les 1 à 2 jours. La structure des audiences de NoA se rapproche de celle des chaînes de FTV, l'effet nouveauté ne séduisant pas particulièrement les publics jeunes. Ainsi, dans les préférences thématiques, on retrouve l'actualité régionale pour 82%, l'histoire et le patrimoine pour 72%, l'info pratique pour 74% et le sport pour 66%. Mais il faut aussi constater que parmi ceux connaissant NoA, 53% ne pensent pas à la regarder ou 32% ne savent pas comment la voir.

Si le dosage des thématiques semble globalement convenir, il faut encore travailler sur les freins au développement de l'audience. La limitation de diffusion sur les boxes en est la principale raison à laquelle il faut ajouter la difficulté à amplifier la connaissance de la chaîne dans la population.

La note de satisfaction moyenne est correcte (7/10) et l'image de la chaîne plutôt positive. 40% du public donne une note entre 7 et 8 et 28% entre 9 et 10. A noter également que l'émission *Tous les chemins mènent à vous* obtient la meilleure note de notoriété avec 53%. Son concept d'être présent chaque jour sur les territoires de la Nouvelle-Aquitaine à la rencontre de ses habitants est particulièrement en phase avec les attentes des publics. C'est un sillon à creuser pour l'avenir afin que nos équipes renouent avec une présence forte sur le terrain, que ce soit sur l'info comme sur les programmes.

Mais comme toujours à France Télévisions, on peut s'interroger sur la capacité de l'entreprise à pouvoir déployer les moyens nécessaires pour pouvoir satisfaire cette ambition de régionalisation et cette demande des citoyens.

Cette étude est importante dans le contexte de préparation du projet de régionalisation. Les élus ont d'ailleurs demandé qu'une nouvelle enquête soit lancée après les deux ans de la chaîne mais elle n'est pas encore programmée à ce jour.

## CIORTF

Les représentants du CSE au CIORTF ont rendu compte de la dernière réunion plénière.

Parmi les points forts, la bonne santé financière avec un excédent d'exploitation de 1 M€ et des réserves qui s'élèvent à 7 M€, ce qui devrait permettre au CIORTF d'acquérir trois sites qui appartiennent encore à TDF : Beg Meil, Quimerc'h (Finistère) et Val Louron (Hautes-Pyrénées).

Autre dossier important, l'audit financier mené par le cabinet Sogex-Cube après le rapport de la Cour des comptes. Il relativise largement la charge ultra-libérale de la cour, en estimant que la gestion du CI se situe dans les normes de l'économie sociale.

Suivant les préconisations de la cour des comptes et du cabinet Sogex-Cube, le CIORTF a décidé de fermer la médiathèque, située à proximité de la Maison de la Radio, du fait de sa faible présentation.

➡ [Voir le compte-rendu.](#)

En revanche, les élus du CSE n'ont pas pu se mettre d'accord sur le changement de statut du CIORTF, qui doit devenir un CASCI (Comité des activités sociales et culturelles interentreprise) suite aux ordonnances Macron. Alors qu'un protocole de création du CASCI a été discuté depuis 2 ans au sein des instances plénières du CIORTF, à France Télévisions, FO et la CFDT le contestent et s'opposent donc toujours à ce que le CSE du Réseau France 3 adhère à la nouvelle entité.

## Vie du CSE

Éléonore Duplay a été désignée à l'unanimité représentante de proximité de France 3 Pays de la Loire, en remplacement de Fabienne Labigne à qui ses camarades de la CGT souhaitent de vite se rétablir.

Chantal Frémy a été désignée à l'unanimité représentante de proximité de France 3 Midi-Pyrénées, en remplacement de Magalie Debenest, démissionnaire.

Paris, le 5 octobre 2020

## A venir

Prochain CSE : 29 et 30 octobre

Prochain CSE central : 7 et 8 octobre.

---

N'hésitez pas à solliciter vos élu·e·s CGT :

▲ Titulaires :

Élisabeth Braconnier (Besançon), Chantal Frémy (Toulouse), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Fabienne Labigne (Nantes), William Maunier (Metz), Pierre Mouchel (Bordeaux), Christophe Porro (Marseille), Thierry Pujol (Limoges), Sylvie Samson (Orléans).

▲ Suppléant·e·s :

Delphine Collin (Poitiers), Karine Cévaër (Rennes), Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Danilo Comodi (Le Havre), Philippe Conte (Grenoble), Isabelle Debraye (Amiens), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Claire Lacroix (Marseille), Thomas Raoult (La Fabrique, Rennes), Frédéric Rinauro (Montpellier).

▲ Représentant syndical : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon).



## **Délibération du CSE portant sur la désignation d'un expert dans le cadre d'un risque grave à France 3 Hauts de France**

Les membres élus du CSE réseau France 3 réunis ce jour, vendredi 2 octobre 2020, font les constats suivants:

Un signalement a été fait auprès de Ligne Directe Harcèlement concernant l'activité WEB des Hauts-de-France. Une enquête a été réalisée par le consultant « Inter Stys » et restituée à une partie des salariés concernés d'Amiens et de Lille. Un salarié lillois a été mis à pied à titre conservatoire.

Depuis ces faits, 22 salariés de Lille ont déclaré un accident du travail et ont été majoritairement mis en arrêt de travail ; certains le sont encore.

24 personnes ont consulté le médecin du travail de Lille qui a alerté la Direction Régionale ; le malaise dépasse largement le cadre du service WEB et même le cadre lillois, le site d'Amiens étant également concerné par cette problématique. A Amiens, deux salariés sont en arrêt suite à ces évènements.

Dans ces conditions les élus constatent que ni Ligne Directe Harcèlement, ni une procédure d'enquête conjointe dans le cadre d'un DGI par les RP de Lille ne sont de nature à analyser un problème qui concerne manifestement plusieurs services et un nombre significatif de collègues. Bien au-delà d'une problématique individuelle, une analyse organisationnelle apparaît indispensable.

Les membres élus du CSE constatent la persistance d'un « risque grave, identifié et actuel, révélé par des accidents du travail, dans l'établissement ». En application de l'article L. 2315-94 du code du travail, ils décident le recours à un expert agréé afin :

- d'établir un état des lieux et un diagnostic complet des situations de travail des personnels concernés et de caractériser les facteurs organisationnels, relationnels et professionnels générateurs des risques professionnels susceptibles de porter atteinte à la santé physique et psychique des salariés
- de réaliser une expertise sur la situation décrite ci-dessus et de formuler les préconisations nécessaires ;
- d'analyser les effets de ces conditions de travail sur la santé et la sécurité des personnels, permettant d'identifier et de caractériser plus particulièrement dans les situations de travail concernés, les phénomènes de mal-être et de souffrance au travail et leur mode d'expression

(stress, épuisements, conflits, dégradation des résultats du travail, démotivation, isolement, conflictualité, fuite...);

- d'aider le CSE à formuler des pistes et propositions d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de sécurité ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CSE, la CSSCT et les RP sur les particularités de ces situations de travail et sur les facteurs participants à la survenue d'incidents tels que ceux mentionnés dans cette délibération.

-de favoriser l'actualisation et la précision des données présentes dans le DUER.

La mission d'expertise concerne les personnels des antennes de Lille et d'Amiens, et tout particulièrement les salariés réalisant une activité pour le Web.

L'expert devra avoir accès à toutes les informations qu'il estimera nécessaire pour mener à bien sa mission. Les salariés des Antennes de Lille et d'Amiens seront informés de cette expertise et de ses modalités. Tout personnel appelé à s'exprimer le fera sur la base du volontariat. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre des personnes parce qu'elle se seront exprimées dans ce cadre.

Le rapport d'expertise sera présenté en réunion de l'IRP, en CSSCT extraordinaire et en CSE. Les débats en instance pourront faire évoluer les préconisations de l'expert. Les élus seront informés des décisions et actions prises par la Direction. Un compte-rendu des conclusions de l'expertise, partagé par la Direction et les élus, sera présenté aux salariés de France3 Lille et Amiens ainsi que les mesures de prévention proposées.

Le CSE propose que Laurence Romet et Bruno Espalieu accompagnent l'expert pour faciliter le déroulement de sa mission.

Le recours à l'expert est soumis au vote des membres du CSE présents ce jour.

Concernant le choix de l'expert, les membres du CSE proposent de désigner le cabinet ORSEU, expert agréé par le Ministère du travail, sis 3 Rue Bayard 59000 LILLE.

**Adopté à l'unanimité des 23 élus présents.**

**CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

A Paris, le 2 octobre 2020





## **Résolution du CSE relative à la restitution de l'accompagnement d'expert suite à un risque grave révélé par un accident du travail dans le cadre de NoA**

Les élus du CSE tiennent à saluer la réussite de la démarche mise en place à Bordeaux suite à l'alerte pour risque grave révélée par l'accident du travail d'une gestionnaire d'antenne / responsable de suivi et de conduite d'antenne dans le cadre de l'expérimentation NoA. Des solutions pertinentes et pragmatiques ont pu être trouvées et la situation du service est aujourd'hui apaisée.

Mais les élus du CSE regrettent fortement qu'il ait fallu attendre cet accident du travail et un très long arrêt maladie, alors que des problèmes de sous-effectif du service des Gestionnaires d'Antenne, des outils inadaptés, une complexité forte de la mission des Responsables du Suivi et de la Conduite d'Antenne (RSCA) avaient entraîné une charge mentale conséquente.

Les élus regrettent une nouvelle fois que l'histoire leur donne raison. Ils prennent acte de la volonté de Laurence Mayerfeld, exposée en CSSCT du Réseau, de rédiger une méthodologie complète applicable à tout projet et inscrivant le salarié expert comme acteur majeur dans les projets. Mais il y a belle lurette que les élus réclament une politique de prévention digne de ce nom, une politique pourtant déjà détaillée dans deux accords d'entreprise (l'accord QVT de Juillet 2017 et l'accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de mai 2019 et son corollaire, la GPEC de progrès) mais souvent détournée ou simplement non appliquée.

A Bordeaux, cette avancée a reposé sur plusieurs préalables : une direction convaincue de l'intérêt de la démarche et des animateurs-chefs de service qui ont accepté de sortir de la posture classique de manager et accepté que le salarié ne soit pas un simple exécutant mais un sachant, expert de son poste de travail, capable de poser un diagnostic et faire des propositions sur le fonctionnement de son poste et celui du service.

Ensemble, ils ont co-construit un plan d'actions efficient, bâti sur le travail et les besoins réels du salarié et du service.

Enfin, les élus ont été associés sans a priori et ont ainsi pu créer du liant grâce à leur expertise psycho-sociale et organisationnelle.

Ce type d'expérimentation révèle l'impérieuse nécessité de sortir de certaines postures et de s'accorder régulièrement sur les différentes phases d'avancée du projet en cours.

La DSQVT, le cabinet Secafi et les élus, de proximité comme du CSE, ont rappelé la nécessaire anticipation dans tout projet et l'impératif de la participation des salariés dès le départ. Les membres de la CSSCT ont d'ailleurs noté le *mea culpa* de la direction néo aquitaine qui estime, *a posteriori*, qu'elle aurait dû tenir cet atelier avec les collaborateurs trois mois après le lancement de l'expérimentation Noa.

Il s'agit là d'opérer un changement de paradigme conséquent, dont l'objectif est de remettre au centre de la relation encadrant/encadré de la confiance a priori et de la transparence. Transparence sur les réels objectifs éditoriaux, technologiques, socio-économiques et qualitatifs.

Mais comme prérequis, les élus rappellent qu'une attention toute particulière doit être portée à la formation des managers à la gestion en mode projet mais aussi aux risques psycho-sociaux et au management par la qualité de vie au travail. Une sensibilisation est loin d'être suffisante pour mener à bien ce genre de démarche.

Les élus insistent sur le temps incompressible qu'il faut pour penser le projet en amont avant de le lancer, en acceptant de planifier ces temps d'échanges et de paroles comme du temps de travail à part entière et un véritable investissement pour le bien du projet. Cela demande un effectif adéquat. Le sous-dimensionnement des effectifs a trop souvent accompagné les lancements de projets dans le réseau.

Aujourd'hui, de nombreux projets quelle que soit leur importance, sont programmés dans le réseau (nouvelles régies, régionalisation, etc.) au sein de collectifs de salarié-e-s dont l'état de santé fait souvent l'objet d'alertes depuis près de deux ans. Si la direction décide de faire fi des préconisations du CSE et de la CSSCT, les plus forts doutes planent sur la réussite des projets et leur appropriation par le corps social.

**Adopté à l'unanimité**

**CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent**

Paris, le 2 octobre 2020



## Compte-rendu de la CSSCT

Réunion ordinaire  
du 17 septembre 2020

**Présents pour la direction :** Laurence Mayerfeld (directrice du réseau), Olivier Godard (DRH), Nathalie Dené (référente SQVT et développement managérial du réseau).

**Présents pour les élus :** Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Oliver Mélinand, François Ollier, Laurence Romet.

**Invités de la direction :** Samuel Bignon (DRH de France 3 Nouvelle-Aquitaine), Xavier Riboulet (directeur régional de France 3 Nouvelle-Aquitaine), Maryline Camacho (RRH de France 3 Provence-Alpes-Côtes d'Azur).

**Invités des élus :** Jacques Denoyelle (Expert à Sécafi), Hélène Chauwin (Secrétaire RP de France 3 Nouvelle Aquitaine).

***Préambule :*** *Le point prévu sur les résultats du questionnaire RPS dédié aux représentants du personnel a été retiré, la stagiaire en psychologie qui devait présenter le rapport étant souffrante.*

***Nous débutons une nouvelle et énième fois cette réunion sans tous les documents nécessaires à notre compréhension des divers points et sans la liste des invités.***

***Par ailleurs, les élus demandent ce que deviennent les PV des réunions CSSCT demandés par le CSE et instaurés depuis la période COVID. Selon la loi, ceux du CSE dépendent du secrétaire mais rien n'est dit sur la CSSCT. La direction répond qu'elle n'y a pas encore réfléchi. Pour l'instant, c'est la direction qui les reçoit et les conserve.***

### **1/ Alerte danger grave suite à l'accident du travail du 25 octobre 2019 à Bordeaux**

Analyse Secafi dans le cadre d'un accompagnement des élus et de la direction suite à un risque grave révélé par un accident du travail dans le cadre de .3 NoA

Afin d'aborder ce point, les membres de la CSSCT font un rappel du contexte et des diverses actions qui s'en sont suivies, de la désignation de l'expert à la mobilisation de la DSQVT jusqu'à la restitution des mesures engagées.

**Origine de l'action menée et contexte :**

Le 25 octobre 2019, une salariée de la gestion d'antenne de Bordeaux, volontaire à la pratique de l'activité de responsable de suivi et de conduite d'antenne (RSCA) dans le cadre de l'expérimentation de .3 NoA, a eu un malaise avec perte de connaissance sur son lieu de travail. Elle a été arrêtée plusieurs mois et est revenue pendant le confinement à mi-temps puis à temps plein.

Lors de la réunion de l'instance de proximité du 5 novembre, les élus ont indiqué à la direction qu'ils allaient saisir le CSE pour qu'une expertise soit menée sur le service de la gestion d'antenne.

Suite à cette demande, les élus du CSE régional, lors de la réunion du 27 novembre 2019, ont voté la désignation d'un expert indépendant spécialiste dans les questions de conditions de travail (SECAFI) pour accompagner les élus et la direction dans l'analyse de la situation et la formulation de préconisations.

La délibération des élus a transformé de ce qu'il était convenu de nommer risque grave révélé par un arrêt de travail pour une délibération qui a précisé les contours de l'intervention d'un expert, ainsi formulée :

*« Une réunion extraordinaire de l'instance de proximité de France 3 Aquitaine est prévue le 4 décembre, au cours de laquelle les différents axes du plan d'action pourront être discutés et ajustés, en particulier les modalités pratiques : mise en place d'espaces de discussion et de proposition pour définir une meilleure organisation du travail, prioritairement pour les gestionnaires d'antenne et les responsables du suivi du conducteur d'antenne.*

*En parallèle à cette démarche, les élu-e-s du CSE proposent **la désignation conjointe d'un expert agréé spécialisé dans le travail et ses organisations, pour une mission d'accompagnement des deux parties sur le périmètre de l'expérimentation de la Nouvelle-Aquitaine.** »*

Par ailleurs, lors de l'instance de proximité exceptionnelle du 13 janvier 2020, la direction a présenté son plan d'actions suite au risque grave. Ce plan d'actions vient compléter la démarche QVT engagée au 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 dans le cadre de l'accord d'expérimentation .3 NoA avec notamment des questionnaires envoyés à tous les salariés (volontaires ou non), sur leurs conditions de travail, la mise en place d'ateliers d'échanges et de propositions et des observations ergonomiques.

Cet accompagnement contribuera au bilan qui sera fait de l'expérimentation.

Lors de la tenue de la CSSCT la direction rappelle que nous sommes dans un contexte d'accord d'expérimentation .3NoA prorogé jusqu'au 31 décembre 2020, le contexte sanitaire n'ayant pas pu permettre d'aller jusqu'au bout de la démarche engagée. Cette nouvelle échéance va

permettre aux volontaires de continuer leurs nouvelles pratiques et à tout un chacun de mener l'accompagnement QVT initié.

Dans son préambule la direction fait son mea culpa et déplore l'accident de la salariée.

La nature même de l'intervention de Secafi auprès des salariés, des élus et de la direction est assez inédite à l'échelle de France Télévisions puisqu'un plan d'actions et des mesures correctives ont été apportées de manière continue avec le concours des salariés. A la demande du DRH de Nouvelle Aquitaine, la DSQVT a également été partie prenante dans une démarche d'accompagnement afin de mettre en œuvre des questionnaires à destination des salariés, des sessions de sensibilisation aux RPS auprès de l'encadrement et des élus, à la mise en place d'espaces de discussions et de propositions ou encore de mener tout un travail sur l'ergonomie de différents postes.

La démarche initiée par Secafi était de replacer l'accident de la salariée dans son contexte pour arriver à définir des éléments sur l'activité qui ont concouru à cet accident. Sur le faisceau de contraintes que ces salariés GA/RSCA vivaient au quotidien le rapport pointe la question des sous-effectifs, l'ambition éditoriale, la multiplicité des tâches faute d'outil adapté et les nombreuses sollicitations des autres services (cf. p.24 du rapport). Inévitablement la charge mentale du RSCA est alors très élevée et induit des RPS.

La plupart des observations de toutes les parties convergent et se retrouvent dans le plan d'actions. Ces actions sont le fruit du diagnostic de la situation du service élaborées par les salariés GA/RSCA lors de différents ateliers animés par leur manager.

Ces ateliers ou espaces de discussion et de propositions participent à la gestion dite « en mode projet » prévue par l'accord QVT du 12 juillet 2017 et supposent une révolution dans l'approche managériale. Les salariés sont considérés, non pas comme des exécutants, mais des sachants, meilleurs experts de leur poste de travail, parfaitement capables de poser un diagnostic et de formuler des solutions d'amélioration. Le chef de service ou animateur n'oppose pas une fin de non-recevoir à un problème aussi complexe soit-il mais tente, avec eux, de trouver une réponse.

Force est de constater que les GA/RSCA et leur manager ont fait la démonstration que c'était possible. L'analyse des problèmes et des besoins a été suffisamment poussée et précise pour que les préconisations dégagées s'imposent avec une remarquable pertinence.

Elles peuvent se résumer à 4 grands axes :

1/ Une livraison de la grille des programmes sur trois semaines

2/ Un effectif stable et suffisant et une organisation du service qui répartit les activités et prévoit des vacances sur une semaine minimum. Aujourd'hui le service semble avoir atteint la bonne taille. Les dépassements horaires sont désormais exceptionnels et dans un volume acceptable. L'organisation doit être peaufinée afin d'intégrer les volontaires de Poitiers et Limoges et les futurs volontaires dont l'UCC aura été validée sur une récurrence leur permettant de garder leurs compétences et leur savoir-faire.

3/ Des outils adaptés : Les GA/ RSCA travaillent sur des outils qui ne se parlent pas et qui ne parlent pas le même langage. Ils doivent effectuer des doubles saisies, multiplier les clics et les manipulations chronophages. Des nouvelles versions sont attendues d'ici la fin octobre.

4 / Une meilleure communication sur leurs activités afin de limiter les sollicitations « polluantes » qui ne relèvent pas de leur mission.

La DSQVT a rappelé que ce type de projet ne pouvait fonctionner que si le salarié y était associé, dès le départ et par des points d'étape réguliers. Comme l'expert Secafi, elle a pointé un manque d'anticipation. La Direction en a convenu. Il aurait fallu tenir cet atelier non pas à 18 mois mais dès le début voire en amont.

Les membres de la CSSCT rappellent que certaines conditions sont indispensables à la réussite d'un projet :

- une direction sincère dans ses objectifs affichés et qui est convaincue de l'intérêt de la démarche
- un animateur vraiment formé notamment aux risques psycho-sociaux, neutre, et des managers capables de sortir de leur posture classique de chef de service pour co-construire des solutions
- des salariés investis
- des élus qui fassent du liant

Il est regrettable qu'il ait fallu un très long arrêt d'une salariée du service mais ce qui a été réalisé depuis est exemplaire et pourrait inspirer FTV dans ses projets à venir.

**La direction semble enfin admettre réellement l'intérêt de cette méthode collaborative pour prévenir les risques d'un projet et le mener à bien dans les meilleures conditions. Les élus rappellent que les ingrédients de cette réussite sont déjà décrits dans l'accord cadre sur le déploiement de projet et dans l'accord relatif à la QVT. Des textes existent, il suffit de les faire vivre. Mais pour ce, il est essentiel de changer de paradigme culturel. Le management doit enfin entendre et comprendre la parole des personnels. Avant d'engager cette collaboration autour d'un projet, une véritable formation aux risques psycho-sociaux nous semble indispensable ainsi qu'un vrai débat sur la notion de qualité attendue par les deux parties.**

## **2/Les équipements et procédures mis en place à la rentrée dans les antennes dans le contexte du coronavirus**

**Port du masque** : comme indiqué en CSE, une note destinée à être annexée au règlement intérieur est en préparation sur le port du masque. Les élus ont émis un avis sur le texte qui alimentera celui du CSEC. Pour précision, la direction du Réseau rappelle que les masques FFP2 sont destinés aux maquilleuses et ponctuellement aux équipes de reportage qui risquent de se trouver dans des situations où les masques en tissu ou chirurgicaux ne peuvent les protéger correctement (exemple : lors d'une manifestation où les personnes ne portent pas

de masque). Les élus demandent que chaque journaliste soit équipé d'un kit de masque FFP2 au cas où il serait confronté de manière inattendue à une telle situation mais la direction préfère que cette possibilité soit laissée à l'appréciation des rédacteurs en chef.

Suite aux nombreuses critiques sur les masques en tissu fournis par l'entreprise, la direction autorise les masques en tissu personnels à la condition que le salarié puisse prouver sa conformité aux normes en vigueur. Quant aux masques chirurgicaux, ils restent fournis si besoin aux reporters, aux personnels de régie et aux monteurs.

Sens de circulation, parois en plexiglas, rappels des gestes barrière, tables en quinconce dans les cantines... les diverses mesures sont censées réduire les risques au maximum. Mais la direction reste préoccupée par les distances qui ont tendance à se réduire autour des machines à café, lorsque les salariés ne portent plus de masques.

**Nous rappelons, que même avec un masque, une distance d'1,50 m est recommandée entre les personnes.**

Concernant les journalistes en plateau de situation, il n'y a pas de règle absolue. Si le ou la journaliste peut garantir une bonne distance avec le public (ex : campagne, zone isolée) le port du masque est facultatif, en revanche dans les rues où il y a du monde, qui plus est dans les villes où le masque est devenu obligatoire, l'EPI doit être conservé sur le visage. Quant aux studios, si la distance d'1,50m est respectée, on peut tomber le masque compte tenu du fait que les climatisations sont censées brasser un air neuf.

**Tests** : au siège, comme certains événements sportifs exigent des tests pour les équipes de média qui les couvrent, un accord a été trouvé entre Audiens et un laboratoire parisien pour faciliter l'accès des personnels aux tests PCR. Mais qu'en est-il en région où il y a aussi des événements ? la direction répond que trouver dans chaque antenne un laboratoire, qui accepte le même genre d'accord, relève de la gageure.

**Maladies professionnelles** : désormais le statut de maladie professionnelle peut être accordé aux personnes ayant contracté la Covid-19 dans le cadre de leur travail et si la maladie a entraîné une affection grave. Questionnée à ce sujet, la DRH du réseau nous dit n'avoir recensé aucune demande de reconnaissance jusqu'à présent.

**Télétravail** : vu le rebond épidémique, le télétravail est de nouveau recommandé par la direction, avec un minimum de 50% en zone normale et la possibilité d'aller au-delà en zone rouge. Le curseur exact est à la main des directions régionales. Concernant les techniciens notamment les monteurs, le parc informatique ayant subi une attaque sévère, leur possibilité de télétravail a été freinée. Mais vu la situation sanitaire, la direction ne s'y oppose pas, à la condition que le collectif soit réuni au préalable par le chef de service afin d'éviter les polémiques entre salariés. En effet, certains monteurs sur site ont considéré qu'ils héritaient de tâches plus ingrates et plus dures que leurs collègues en télétravail. Il est donc essentiel d'équilibrer les tâches, d'offrir la possibilité de turn-over et de partager cette organisation avec le collectif.

**Formation** : les formations de l'UFTV qui peuvent se tenir en distanciel sont proposées en télétravail. Mais ce n'est pas le cas de toutes qui nécessitent un certain équipement par

exemple. Celles-ci continueront de se dérouler dans les locaux de l'UFTV à Paris avec les mesures de protection adéquates, dicit la direction. En ce qui concerne les formations en région, la question est posée sur le risque de mixer les salariés de diverses régions comme il est prévu notamment pour les formations NRCS. Ne faudrait-il pas privilégier les formations en local avec le collectif local afin d'éviter le brassage, quitte à organiser de plus petites formations pour ne pas affaiblir l'activité ? la direction ne dit pas non et promet de regarder cette possibilité.

**Garde d'enfants** : classe fermée, attente de test en cas de symptômes..., de nombreux parents risquent encore cette année de devoir garder leurs enfants à la maison pendant une période donnée. Les absences autorisées payées sont-elles toujours de mise ? plus vraiment, nous répond la direction, même si cela reste possible. Pour ce genre d'absence où l'enfant n'est pas malade, la direction souhaite privilégier, si le parent accepte et s'avère éligible, le télétravail ; sinon elle regardera l'état du CET et des congés afin que le salarié y puise ses jours d'absence. Si la personne n'a pas de CET, pas de jours de congés (excepté le quota nécessaire pour la Toussaint et Noël) et pas d'autres possibilités du côté de l'autre parent, alors là, l'absence autorisée payée sera possible. En bref, la direction demande aux RRH de faire du cas par cas. Les élus n'approuvent pas cette décision car les parents ne sont en rien responsables des protocoles scolaires et du long délai des tests. Par ailleurs les élus proposent qu'on pioche avant tout ces journées d'absence dans les RTT employeur. Ok, s'il en reste, concède la direction.

**CDD** : avec les mises en isolement qui se multiplient, et qui peuvent empêcher un CDD d'honorer son contrat, les élus s'interrogent sur la politique RH à ce sujet. La DRH nous répond que le protocole est le même que pour une maladie : si l'absence est prévue avant signature du contrat, le CDD ne sera pas payé, si c'est après signature, il sera payé le temps du contrat. La CSSCT désapprouve encore une fois cette politique qui risque d'accentuer la précarisation en ces temps particulièrement difficiles. Un contrat promis devrait être considéré comme un contrat signé.

**Voyages** : les déplacements en train sont tous pris en charge de la même manière à FTV du salarié à la PDG : voyager en seconde est une obligation. Seulement voilà, pour la CSSCT, la SNCF ne garantit plus une sécurité optimale ; les voyageurs sont masqués, certes, mais sont placés les uns à côté des autres et ne peuvent donc pas respecter les distances de sécurité. Durant la crise sanitaire, une dérogation pour voyager en première sur des places solo devrait être envisagée. La direction s'y oppose formellement, en revanche si le salarié paie de sa poche la différence de prix, alors c'est possible. « Nous avons toujours respecté la peur des salariés face à cette épidémie », nous rappelle la direction.

**Climatisations** : *Le sujet a été traité par mail après la réunion, le directeur de l'exploitation et des moyens du réseau, Michaël Friederich, n'étant pas présent.*

Les centrales de traitement d'air (CTA) au sein de nos locaux ont des pourcentages de renouvellement d'air neuf (extérieur) allant de 0 à 100 % selon les cas. Dans la situation sanitaire actuelle, le maximum d'air neuf est recommandé. Quant aux CTA, où il n'y a pas d'apport d'air extérieur, il n'est pas opportun de les stopper nous dit le directeur, mais il convient néanmoins de privilégier les ouvertures de portes et de fenêtres.



Une CTA avec apport d'air neuf peut couvrir plusieurs zones et donc l'air aspiré circule d'un espace vers un autre. Une CTA ne bénéficiant pas d'apport air neuf est dédié à un local unique et donc l'air recyclé filtré reste dans le même espace ; l'apport d'air neuf se faisant naturellement par les portes et les fenêtres ou par la VMC du bâtiment.

Toutes les climatisations sont équipées de filtres classés selon la norme EN 779 :2012. D'après le ministère du travail, seuls les filtres classés HEPA selon la norme EN 1822-1 peuvent arrêter des aérosols potentiellement contaminés par le virus. Mais de tels filtres ne sont pas prévus pour nos installations. En revanche, la vérification de l'état des filtres et leur nettoyage ont été renforcés dans le réseau. Quant à la vitesse de l'air propulsé, la direction de l'exploitation nous assure qu'elle est conforme aux recommandations ministérielles (0,4 m/s) de manière à ne pas ressentir de courant d'air. Pour information, certains types de CTA qui peuvent réchauffer ou refroidir l'air participent de fait à la régulation de la température de nos locaux.

### **3/ Les démarches et expertises en cours dans les antennes du réseau de France 3**

#### **France 3 Hauts-de France**

**Lille/Amiens** : la station traverse une nouvelle crise. La Ligne Directe Harcèlement (LDH) a de nouveau été saisie dans la région. La restitution de l'enquêtrice a eu lieu à la mi-septembre au sein des services web d'Amiens et de Lille ayant fait l'objet de cette enquête. Les résultats ont entraîné une forte réaction d'une bonne partie des personnels lillois puisqu'une vingtaine de salariés ont demandé à la direction de les déclarer en accident du travail, ce qui a été fait. Les représentants de proximité ont déclenché un DGI (danger grave et imminent). Enquête paritaire interne, expertise ou accompagnement d'expert, à ce jour, nous ne savons pas encore quelle suite ils entendent donner à cette alerte.

Concernant l'affaire de harcèlement au sein du service de montage révélée en début d'année et qui avait aussi entraîné plusieurs déclarations d'AT, les sanctions sont tombées, des groupes d'écoute menés par JLO ont été proposés. En revanche, la direction n'a pas encore mis en place des ateliers de sensibilisation anti-harcèlement car ils n'existent pas encore dans l'entreprise, à notre grand étonnement.

**Si la direction entend ne plus laisser impunis des actes répréhensibles, les élus suggèrent d'éviter ces sanctions par des formations de prévention contre toutes les formes de harcèlement afin de changer les comportements en profondeur.**

#### **France 3 Centre-Val de Loire**

**Orléans** : Suite à la tentative de suicide d'une cadre de proximité, une expertise avait eu lieu suivi d'un avis du CSE préconisant un comité de pilotage pour améliorer le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux en identifiant les actions prioritaires, les pilotes et veiller à la mise en place et le suivi de chaque action. D'un commun accord entre les parties, le Copil se clôt. Les actions seront suivies en instance de proximité. Le Copil se réunira encore une ou deux fois à terme pour faire le point.

Tout en respectant cette décision locale, les élus s'étonnent de la courte durée de ce Copil. L'expérience prouve que la mise en application des actions et leur suivi s'avèrent souvent compliqués surtout en matière de risques psycho-sociaux, un mal multifactoriel et protéiforme. La CSSCT réitère sa demande d'organiser une réunion d'analyse des différents Copil du réseau afin d'en déterminer les objectifs exacts et la meilleure méthodologie. Cette proposition avait été faite en novembre 2019, en vain ; la direction l'accepte désormais. On avance doucement mais on avance ....

Quant au suivi de la victime, elle est toujours en télétravail sur préconisation. Le nouveau médecin du travail a repris le dossier. Nous suggérons qu'une équipe de veille locale se mette en place si besoin pour suivre de près ce dossier individuel.

### **France 3 Auvergne-Rhône-Alpes**

**Grenoble :** Là aussi le Copil se termine en septembre, toujours à notre grand étonnement. Quelle rapidité de travail malgré la période de confinement ! Faut-il croire que tout va bien désormais et que toutes les actions sont mises en œuvre ? Leur suivi sera réalisé par l'IP et la direction régionale nous dit-on. Quant au problème de cohabitation, dans un même espace de travail, entre la compagne de la personne reconnue « harceleur » par l'entreprise et l'une de ces victimes, il n'est toujours pas résolu. Le DRH a relancé la salariée au sujet d'une médiation éventuelle. Pour la CSSCT, il apparaît que les situations de tension sont loin d'être réglées.

### **France 3 Paris Ile de France**

**Paris :** Suite à une alerte pour risque grave en février, les RP avaient demandé la formation d'un Copil animé par un expert de leur choix. La direction n'a pas été en mesure de nous dire où l'IP en était aujourd'hui. Une réunion est prévue le 29 septembre.

### **France 3 Bretagne**

**Rennes :** Concernant le DGI, la procédure a été levée en juin.

Le Copil qui fait suite à une alerte pour risque grave en juin 2017, se réunit toujours régulièrement (avec un arrêt pendant le confinement). Un plan d'action avait été proposé pour la rédaction et accepté en grande partie par la direction régionale ; un sondage sera bientôt effectué parmi les journalistes pour connaître son état d'avancement et son niveau d'application. De nouveaux ateliers vont désormais s'atteler au diagnostic des risques psycho-sociaux des PTA.

Le Cosimo (groupe paritaire formé suite à l'expertise sur le projet immobilier) mis entre parenthèse durant le confinement, se réunit de nouveau pour échanger sur le projet, qui n'est pas entièrement finalisé.

**Brest :** Où en est le projet Imédia qui avait donné lieu à une expertise en 2019 ? la direction n'avait pas prévu cette question et ne peut pas nous donner d'informations à ce sujet. *(NDLR : nous apprendrons par une communication locale quelques jours plus tard que le démarrage du déploiement est prévu le 29 septembre).*

### **France 3 Pays de la Loire**

**Nantes** : Le Copil qui faisait suite à l'alerte du médecin du travail et des élus doit bientôt reprendre après un arrêt de quelques mois dû au confinement. Il est attendu car des problèmes relationnels sont à déplorer entre certains journalistes et certains techniciens. Le chef de centre prévoit de travailler sur un plan d'action et un code de bonne pratique.

### **France 3 Provence-Alpes-Côte d'azur**

**Nice** : Suite à l'enquête et à l'accompagnement d'expert sur l'affaire de « harcèlement » à la locale, les sanctions sont tombées. Élus et direction travaillent ensemble, nous dit-on, pour mettre en œuvre les différentes actions identifiées même si celles-ci ont été ralenties par le contexte épidémique.

**Antibes** : le travail du Copil se poursuit d'après la direction. Difficile d'en savoir beaucoup plus à part le fait qu'un membre a démissionné. Ce Copil devra être étudié comme les autres lors de cette réunion spécifique promise par la direction.

Quant au rapport d'enquête paritaire accompagnée par un expert, qui a fait suite à une alerte pour risque grave dans le service des documentalistes, il est terminé. La RRH souhaitait nous en faire la restitution, restitution que nous avons refusée compte tenu de l'absence des deux élus ayant participé. Comme tout rapport d'expertise ou d'enquête, ce travail demande un point spécifique que nous mettrons au prochain ordre du jour.

**Vu les nombreux sujets à traiter en cette rentrée, nous réclamons à la direction du réseau de pouvoir réunir une CSSCT extraordinaire en octobre.**



## **Avis du CSE sur le projet de relocalisation de la locale de Toulon**

Les élus ont pris connaissance du projet de relocalisation de la locale de Toulon.

Ils déplorent que l'information et la consultation des élus intervienne en aval, à quelques semaines du déménagement, à un stade où il n'est plus possible de faire évoluer le projet de manière notable.

Aucune des propositions et préconisations des élus n'a d'ailleurs été prise en compte par la direction au cours du processus d'information/consultation.

Plus globalement, les élus contestent le fait qu'en matière immobilière, France Télévisions n'ait tiré aucun enseignement de la crise sanitaire. Ses projets sont en tout point identiques à ceux du monde d'avant : maintien des open space, bureaux en bench, superficie des salles de montage insuffisante notamment. Quant aux systèmes de ventilation et de climatisation, potentiels vecteurs du virus, les réponses approximatives de la direction ne permettent pas de rassurer les élus.

La conduite de la relocalisation de la locale de Toulon traduit une approche économique à court terme alors que ce déménagement va déterminer le cadre de travail des salariés pour de nombreuses années.

Alors que FTV communique volontiers sur sa responsabilité sociale et environnementale, le projet ne prévoit aucun parking pour les vélos, quand ce mode de déplacement doux aurait dû faire partie du cahier des charges. Les élus dénoncent le fossé qui sépare les déclarations de principe de l'entreprise et la réalité de leur mise en pratique dans le quotidien des salariés.

Le projet n'a pas plus prévu de places de parking pour les véhicules personnels. Tout au plus la direction se propose-t-elle de participer, à un niveau minime, à l'abonnement que les salariés pourraient être amenés à souscrire dans un des coûteux parkings du centre-ville de Toulon. Ceci introduit une iniquité dans le traitement réservé aux salariés de Toulon par rapport à leurs collègues de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les élus enjoignent à la direction de modifier substantiellement son projet pour corriger les manquements énoncés.

A ce stade, les élus donnent un avis négatif au projet de relocalisation de la locale de Toulon.

**Adopté par 25 voix pour et un contre  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2020



## CR de la réunion plénière (en présentiel et visioconférence)

### Du CI ORTF du 17 septembre 2020

Les représentants(es) des CSE ont souhaité la bienvenue à la nouvelle présidente du CI ORTF, Mme Catherine BAYOL MILLOT nommée en remplacement de M. CIER parti à la retraite le 30 juin 2020.

### **Présentation et adoption des comptes 2019 (rapport financier 2019, rapport 2019 du commissaire aux comptes)**

Le CI présente un résultat excédentaire depuis 5 ans, dont 1 M€ environ pour 2019.

Le CI va avoir besoin d'acquiescer les centres détenus par TDF (Beg-Meil, Val Louron et Quimerc'h) dont les baux s'arrêtent en 2023. Des négociations sont en cours.

L'excédent de trésorerie en caisse de 7 M€ va permettre de s'autofinancer. L'objectif n'étant pas de thésauriser mais de porter des projets de développement, particulièrement dans les centres, et éventuellement de permettre la modification de l'APV (Aide Personnalisée au Voyage).

Les chiffres présentés ont tous été validés par les commissaires aux comptes.

Les comptes ont été adoptés à la majorité avec 16 voix pour et 8 abstentions.

### **Point d'étape sur l'audit financier (réponse au rapport de la Cour des comptes)**

Présentation de M. Fuhs de Sogex-Cube, cabinet d'audit mandaté par le CI ORTF :

Le calcul de la fréquentation des centres par la Cour des comptes est biaisé car les comparaisons sont faites avec des organismes privés à but lucratif, ce qui n'est pas le cas du CI qui est une œuvre sociale. On retiendra donc que, globalement, les taux d'occupation des centres gérés par le CI ORTF se situent dans la moyenne des hébergements proposés par l'économie non marchande, notamment les instances représentatives de salariés.

La Cour considère la tarification des séjours trop faible et ne faisant pas appel au *yield management*. Une première réponse que l'on peut apporter à cette critique est que le résultat net du CI ORTF a été positif tous les exercices de 2009 à 2018, à l'exception de 2009 et 2014. Le cumul des résultats de cette période dépasse 5,3 M€. Il est donc biaisé de conclure que le CI ORTF « gaspille des ressources au préjudice des ouvriers-droits de l'audiovisuel public » en maintenant et utilisant son patrimoine.

Une seconde réponse est de rappeler que le CI ORTF n'est pas une structure à but lucratif, qui devrait optimiser ses tarifs en vue d'atteindre la meilleure rentabilité des installations qu'il gère.

La voie des plateformes Internet est à investiguer mais de façon restreinte, au risque d'assujettissement supplémentaire aux impôts ? Cela ne doit pas empiéter sur la vocation sociale du CI. La gestion du CI ORTF n'est pas fondée à suivre la mode d'une optimisation financière tous azimuts, mais bien de se concentrer sur la qualité de l'accueil, le confort et les prestations proposées dans ses centres, et sur son projet social et pédagogique.

En outre, les résultats de la dernière décennie ne montrent pas une dérive qui nécessiterait des décisions drastiques de désinvestissement, au contraire. Le développement des partenariats peut être aussi une bonne chose, mais celui-ci doit se faire dans le respect de la raison d'être du CI ORTF et pas

seulement pour améliorer la couverture des charges des sites, mais également pour partager une politique d'aide aux vacances pour tous à des prix avantageux.

La Cour estime inconsiderée l'augmentation de la masse salariale du CI ORTF. Il y a, depuis 2016 au moins, un effort significatif de maîtrise de la masse salariale.

Faut-il que ces techniciens soient chapeautés par un Directeur Général comme le preconise la Cour des Comptes (recommandation n°7) ?

En aucun cas les élus ne doivent se departir de leur rôle stratégique d'orientation et de décision, tant dans le choix des prestations et séjours, que dans les conditions de leur mise en oeuvre.

Le risque à instituer un poste de Directeur Général est d'éloigner les élus de l'animation de l'équipe chargée de mettre en oeuvre leur politique d'activités sociales. Le pilotage direct des services par le bureau du CI ORTF reste donc une option envisageable, dès lors que les élus concernés disposent du temps nécessaire et de l'adhésion des Chefs de service aux orientations décidées par les organes de gouvernance. Il semble essentiel que les responsables du patrimoine du CI ORTF se fassent épauler par un assistant à maîtrise d'ouvrage dans la gestion de projets immobiliers importants.

Seuls des hommes de l'art, rompus aux procédés dilatoires de certains maîtres d'oeuvre, qui profitent tant du manque d'expérience des services des Comités que de leurs moyens importants, peuvent aider ces comités à tenir les budgets comme les délais de leurs projets d'investissements.

La Cour a détecté lors de son audit que des frais de déplacement auraient été réglés à tort à un ancien Trésorier du CI ORTF et demande au CI de récupérer les paiements indus (recommandation n°8).

L'analyse globale des données du CI ORTF ne permet pas de déterminer le caractère litigieux de ces règlements. « L'expérience des Comités d'entreprise nous conduit à vous inviter à la prudence dans ce type de mise en cause. D'une part, les procédures en vigueur à l'époque des faits semblent mouvantes et d'autre part, l'élue a pu utiliser une procédure de remboursement forfaitaire pour se faire défrayer de frais sans justificatifs par exemple ».

## **Désignation d'un commissaire aux comptes : titulaire et suppléant**

Reconduction de KPMG (et de Salustro Reydel SA comme suppléant) pour un mandat légal de 6 ans.

## **Présentation du rapport d'activité 2019**

Accent mis sur la stratégie de développement durable sur les sites Produits bio et locaux, gestion des déchets...)

Réouverture du centre pour enfants de Vic-sur-Cère, fleuron du CI dans le Cantal. Le Service National Universel prévu sur ce centre en 2020 a été reporté à 2021 en raison de la crise sanitaire.

La possibilité de développer une offre camping sur certains centres sera examinée.

## **Fermeture de la médiathèque du CI ORTF**

Vu la très faible fréquentation de la médiathèque, le principe de la fermeture (preconisée par la Cour des comptes) a été voté à l'unanimité. Aucun CSE ne s'est porté volontaire pour reprendre la médiathèque du CI ORTF, qui ne bénéficiait qu'aux salariés de Radio France affectés à la Maison ronde.

## **Changement de statut du CI ORTF : projets de conventions nécessaires à la constitution et au fonctionnement du futur CASCIE**

Trois CSE ont donné mandat à leur secrétaire pour négocier et signer la création du futur CASCIE. Les autres CSE actuellement adhérents du CI doivent le faire à leur tour rapidement afin d'enclencher le processus permettant de pérenniser les activités du CI au bénéfice des salariés de l'audiovisuel et de leurs ayants droit.

Il s'agit de mettre le comité en conformité avec les évolutions législatives, suite aux Ordonnances Macron et le passage des CE aux CSE (le CI étant historiquement une émanation des CE, qui n'existent plus)

Selon la loi, le CI doit devenir un CASCIE (comité des activités sociales et culturelles interentreprises). Il y a très peu de comités interentreprises, c'est donc un processus complexe mais important si l'on veut garder les activités sociales communes aux entreprises de l'audiovisuel.

Cela devra passer par trois accords, conformément au droit :

1. Un accord de constitution qui est un accord entre les CSE pour acter la création d'un CASCIE.
2. Un accord collectif syndicats/employeurs en présence de représentants des CSE qui définit les moyens (financiers, matériels et humains) donnés au CASCIE ainsi que la répartition des sièges des représentants des CSE.
3. Une convention de transfert entre le CI et le CASCIE nouvellement créé pour lui transférer les activités et les biens du CI ORTF. Pour des raisons de coûts, il conserverait le nom de CI ORTF, du moins jusqu'à la constitution de la future holding dont le périmètre pourrait correspondre à celui du CASCIE ORTF  
Lors du prochain CSE, les élus devront formaliser leur choix d'adhérer au CASCIE et donner mandat au secrétaire pour le représenter lors des discussions et négociations des textes cités plus haut.

## **Désignation des représentants du CI ORTF au conseil d'administration de l'US ORTF**

L'US ORTF a souhaité féminiser l'instance. Adoption à l'unanimité.

### **CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'US ORTF**

#### **MEMBRES DÉSIGNÉS PAR LE CI ORTF**

Monsieur	CHATEAUX	David	FTV	Lyon
Monsieur	CROUIGNEAU	Vincent	TDF	Paris
Monsieur	DULOISY	Patrice	FTV	Limousin
Monsieur	FOGACCI	Aldo	FTV	Corse
<b>Madame</b>	<b>HEROUIN</b>	<b>Catherine</b>	<b>FTV</b>	<b>Paris</b>
Monsieur	HOUVENAGHEL	Philippe	TDF	Paris
<b>Madame</b>	<b>JACQUEMIN</b>	<b>Marion</b>	<b>INA</b>	<b>Bry sur Marne</b>
Monsieur	LE CLANCHE	Olivier	FTV	Paris
Monsieur	LEGRAND	Guy	SFP	Paris

Madame RENIER Marie-Jo FTV Nord

Monsieur ROLLOT Gérard TDF LCA

**Monsieur ROUQUETTE Benoit INA Bry-sur-Marne**

*HEROUIN Catherine en remplacement de BEAUMONT Didier (FTV Côte d'Azur)*

*JACQUEMIN Marion en remplacement de BAUDOIN Thomas (FTV Paris)*

*Et ROUQUETTE Benoit en remplacement de KASSAMBARA Aldhen (FTV Paris)*

## **Vie du CI ORTF**

Les Catalogues Perspectives hiver-printemps et Crok' vacances 2021 arrivés.

Etant donné les difficultés pour les assistantes de CSE à organiser les préacheminements, le CI a commencé à mettre en œuvre l'internalisation des préacheminements à la demande des CSE adhérents.

La dernière phase de développement du site internet (réservation et paiement en ligne) a été retardée par la Covid.

**Félicitations aux équipes du CI qui ont continué cet été à accueillir les enfants en colo et les familles dans les centres de vacances, alors que tant de CE en France avaient annulé leurs colos en raison des contraintes sanitaires. Toujours dans le respect des protocoles sanitaires. Merci !**

**Prochaine plénière le 7 janvier 2020**