

Compte-rendu du CSE Central des 7 et 8 octobre 2020

Situation générale

Première réunion du CSEC depuis la reconduction de Delphine Ernotte à la tête de France Télévisions fin juillet.

La présidente est flanquée de sa nouvelle DRH, Laurence Mayerfeld et d'une grande partie de son comité de direction largement renouvelé par promotion interne : Stéphane Sitbon-Gomez aux antennes et programmes, Laurent Guimier à l'information, Marianne Siproudhis qui prend la communication et le marketing en plus de la régie publicitaire dont elle était déjà PDG, Muriel Attal à la communication corporate et Juliette Rosset-Cailler à la Stratégie et au pilotage de la transformation. Manque à l'appel le nouveau patron du réseau régional François Desnoyers qui ne prend ses fonctions que ce lundi 12 octobre.

Certains sont restés en poste : Frédéric Brochard aux technologies, Sylvie Gengoul au pôle Outre-mer, Encarna Marquez au numérique et Francis Donnat au secrétariat général.

Christian Vion, directeur général adjoint – le seul – à la gestion, à la production et aux moyens devient de facto le numéro 2.

Arnaud Lesaunier qui n'est pas présent, est devenu PDG de la filiale de production France.tv.Studio et de la filiale de distribution France.tv distribution.

Commentant ce nouveau casting, la présidente : « *c'est mon 2^e mandat, j'ai une équipe de rêve !* ».

Concernant la gouvernance, il y a désormais un comité de direction de 13 membres, dont 7 femmes, présidente incluse, dont le rôle est de fixer la stratégie, les évolutions d'organisation et de valider les grandes décisions, dont le budget.

En parallèle, un comité éditorial s'intéresse plus aux contenus, en fixant des objectifs et en suivant la mise en œuvre sur les antennes ou dans la communication. Il comprend 17 personnes : une partie du comité de direction, mais aussi les directions des antennes, des programmes, de la fiction ou des opérations spéciales. Cette fois-ci les hommes y sont en surnombre (9 hommes et 8 femmes).

Selon Delphine Ernotte, dans un unique comité de direction, il n'était pas possible de dégager du temps pour parler stratégie éditoriale. Cette nouvelle organisation est censée y remédier.

La présidente a fait un point sur la situation sanitaire. La volonté est de limiter la présence sur les sites, en particulier au Siège, et dans les transports en commun. De nouvelles règles ont été fixées pour tenir dans la durée, avec une extension du télétravail pour les fonctions qui le peuvent. Mais des journées de présence sur site sont organisées par direction. Pour ce qui concerne les réunions, la direction souhaite limiter les réunions mixtes. Un élu a souligné les risques de clivage entre les salariés totalement présents depuis le début et ceux qui sont totalement à domicile.

La présidente se félicite des audiences remarquables du groupe en cette rentrée de septembre, avec 32% de part d'audience, grâce au Tour de France, Roland Garros et

des paris audacieux sur France 2 comme la série Laetitia, la soirée spéciale sur le Liban ou le documentaire « *du sang et des larmes* » sur la décolonisation.

Interpellée sur la carence d'un mois à la tête du réseau régional, l'ancienne directrice du réseau, Laurence Mayerfeld indique que son successeur, François Desnoyer va s'emparer du sujet de la régionalisation. Sur sa propre nomination à la Direction des Ressources Humaines elle déclare souhaiter un meilleur service aux salariés, aux managers et que les salariés de la filière RH retrouvent plus de satisfaction et de fierté dans leur travail.

Une présentation de son projet pour la filière RH devra nous être présentée en décembre 2020.

Perspectives financières

Côté contrat d'objectifs et de moyens, la négociation est toujours en cours avec la tutelle. Pour la direction, on reste globalement sur les indicateurs et la trajectoire fixée en 2018 (160M€ d'économies annuelles à terme en 2022 par rapport au budget 2018) mais on est en attente d'un texte adapté, prenant notamment en compte les nouveaux objectifs stratégiques mis en avant par Delphine Ernotte pour son second mandat.

Côté perspectives budgétaires, le déficit de France Télévisions en fin d'année devrait être moins important que prévu. La perte pourrait se limiter à 10 M€, contre 52 M€ en juin.

En effet, les audiences ont été bonnes sur le Tour de France et Roland-Garros et les rentrées publicitaires sont nettement plus importantes que prévu. Par ailleurs, comme l'activité n'est pas revenue à la normale (moins de déplacements, événements sportifs annulés, etc.), les économies sont impor-

tantes. On notera aussi que le fonds de soutien aux non permanents coûte beaucoup moins cher que prévu à l'entreprise, car ce processus complexe n'a pas été sollicité par un grand nombre de salariés (voir point emploi).

Les difficultés sont devant nous. 2021 s'annonce d'ores et déjà comme l'année de tous les dangers. En langage policé de financier, ça donne : « une trajectoire exigeante ». La ressource publique va baisser de 60 M€ alors que les besoins de financement sont énormes (régionalisations, fiction, etc.) et que de nombreuses charges seront à financer (les JO de Tokyo qui auraient dû avoir lieu en 2020, la poursuite de France 4, l'obligation de sous-titrer franceinfo ou le décalage de la sortie des films de cinéma qui va venir plomber les comptes des filiales). Bref de grosses économies en perspective. Quant à l'argent promis par l'État dans le cadre du plan de relance, environ 45 M€ pour FTV, il doit financer de nouveaux pro-

jets, pas les déficits. On l'aura compris, l'objectif du gouvernement est qu'on continue à

supprimer des emplois dans l'audiovisuel public.

Newsboard-Openmédia, nouveau système d'information des rédactions

La première partie du projet (Newsboard) est en phase de déploiement. Les élus CGT ont alerté la direction en séance sur les nombreux dysfonctionnements que connaît actuellement la plateforme utilisée pour les formations de formateurs, ce qui perturbe fortement cette étape cruciale pour réussir le déploiement.

En cours de CSEC, la direction a informé les élus qu'elle suspendait les formations pour au moins 3 semaines afin de régler les problèmes techniques. Une sage décision car l'enjeu est l'appropriation par les salariés de cet outil majeur pour la fabrication de l'information qui concerne plus de 5000 salariés à terme dans l'entreprise.

Pour mémoire, le NRCS (News Room Control System, système d'information des rédactions) est composé de deux parties : Newsboard pour gérer ses sources et les prévisions de tournages, et Openmédia qui gère les conducteurs. Un système unique pour tout FTV qui doit permettre à terme de

fluidifier fortement les échanges de contenus.

Pour la suite de la phase 2 du projet (Openmédia) la négociation d'un accord a permis de créer une commission de suivi et d'ajustement. Openmédia est présenté comme un projet à « iso effectif », mais l'outil peut s'adapter à toutes les organisations du travail, par exemple avec des régies automatisées de 8 à 2 personnes...

Les ateliers déterminant les paramétrages nécessaires au « tronc commun » de l'outil et spécifiques aux directions du Siège sont en cours. Après cela, et lorsque les problèmes du Newsboard seront réglés, le système pourra être déployé, d'abord à MFTV (Rédaction nationale, Sports, *franceinfo* et France 3 Paris Île-de-France), puis dans le Réseau France 3 et en Outre-mer en 2021 et 2022.

Les impacts spécifiques au Siège et à France 3 Paris Île-de-France seront présentés dans les CSE de novembre.

Information sur l'évolution du logiciel ARIANE : passage à la version d'Ariane CLOUD

France Télévisions s'apprête à renouveler son logiciel financier, actuellement Ariane 2, dont la maintenance s'arrête en 2021.

A cette occasion, l'entreprise a fait le choix d'un système SaaS, c'est à dire un logiciel qui n'est plus hébergé physiquement sur les serveurs internes de FTV mais accessible à

distance sur le cloud de l'éditeur Oracle. Cela signifie que pour la 1^{re} fois, toutes les données financières de FTV seront hébergées sur un cloud, ce qui pose la question de notre souveraineté sur des données sensibles.

La direction répond qu'il n'y a pas de problème, que les stockages, situés en Europe, sont conformes au RGPD (règlement général sur la protection des données) et aux normes édictées par la direction des services d'information (DSI) de FTV. Au final, selon le chef de projet Eric Piaumier, cela va permettre de faire de substantielles économies sur la maintenance des serveurs et bénéficier de mises à jour à chaque trimestre en évitant les migrations lourdes.

Au total 1900 utilisateurs sont concernés par cette migration, c'est donc un projet très important : 200 comptables et contrôleurs de gestion, 800 assistantes qui passent des commandes, 400 acheteurs de la direction financière et 500 managers valideurs.

Les formations – essentiellement à distance – auront lieu entre décembre et janvier. La recette du logiciel se fera aussi via Teams.

D'ailleurs, les ateliers avec les utilisateurs ont eu lieu pendant le confinement, en visio, c'est donc un projet 100% monde de demain !

La nouvelle application doit être lancée le 19 janvier prochain, ce qui va entraîner un arrêt de la saisie des commandes entre le 7 et le 19 janvier. Il n'y aura pas non plus de campagne de règlement de frais entre la fin décembre et le 19 janvier mais les ordres de missions et les notes de frais Concur pourront continuer à être saisis.

L'accompagnement se fera à distance, y compris pour les stations ultramarines pour lesquelles 6 pilotes sont prévus. Enfin, le logiciel sera doté d'un « assistant digital » répondant au doux nom de *Shortways*, qui est susceptible d'être utilisé sur d'autres applications de FTV.

Information sur le remplacement de SIPLAN (commande, devis, refacturation)

Siplan, l'outil de la Fabrique, a vécu. Cet outil, qui était en fonction depuis 2013, s'est avéré lourd et complexe. La partie Planif avait déjà été sortie de ce socle logiciel. Ainsi, Siplan va être remplacé par trois outils qui vont reprendre ses fonctionnalités : les relations client fournisseurs (*Command*), les devis de production (*Devix*) et les refacturations, l'objectif étant de se recentrer sur les besoins opérationnels.

Les logiciels doivent en principe communiquer entre eux afin qu'il n'y ait pas de double saisie. La phase pilote sera lancée en novembre 2020 auprès de 40 utilisateurs, 200 utilisateurs sont concernés à terme. La direction précise que ce projet n'aura aucune conséquence sur l'emploi et les activités des salariés concernés.

Projet d'outil d'aide à la planification des non permanents de la DMF

La Direction des Moyens de Fabrication souhaite doter ses planificateurs d'un outil

d'aide à la recherche de CDD. Une expérimentation est en cours, suivie par le CSE

central et un expert extérieur depuis début 2020.

Un prestataire (Ooviiz) a été retenu le temps de l'expérimentation pour déterminer les besoins des planificateurs et si la solution y répond. Les personnels CDD renseignent une plateforme en ligne avec leurs expériences, compétences et indisponibilités, et quand les planificateurs ont un besoin, ils appliquent des filtres (date, lieu, métier, spécialités) pour trouver les candidats potentiels. La proposition de travail et l'acceptation se font ensuite par échange de notifications.

C'est la population des OPV CDD qui a été choisie pour commencer, parce qu'ils travaillent dans presque toutes les activités de La Fabrique. Un test grandeur nature réalisé avec les 215 OPV de la Fabrique. 187 d'entre eux se sont inscrits sur la plateforme. Nous constatons que pour l'instant la grande majorité des contrats se concentre sur un nombre assez réduit d'OPV ce qui questionne sur la gestion de l'équité de traitement. L'outil permettra toutefois d'établir des bilans statistiques précis.

Après ce CSE central, l'expérimentation va s'ouvrir à d'autres corporations : les techniciens vidéo de la Vidéo Mobile et plusieurs métiers de franceinfo (habilitation Ronin,

cadre technique de réalisation, chef d'exploitation Antenne et technicien vidéo).

Si le travail de paramétrage de l'outil est bien avancé il reste plusieurs écueils à résoudre selon les élus, notamment l'équité de traitement des CDD et l'utilisation potentielle par la direction des informations d'indisponibilité (en cas de procédure prud'homale par exemple).

En l'état, la direction refuse de s'engager à renoncer d'utiliser ces données personnelles des salariés dans le cadre de procédures en justice ce qui est en contradiction avec le RGPD. Mais la nouvelle DRH s'est engagée à regarder cela de près. Voir aussi le [compte rendu de la commission transformations numériques](#).

L'expert, quant à lui, a relevé une incohérence de taille : les planificateurs n'ont été intégrés au projet que très tardivement. La conduite de projet avec embarquement des salariés concernés ne fait pas encore partie des fondamentaux...

Les élus du CSE central devraient rendre un avis sur le projet en décembre 2020 avant le lancement d'un appel d'offre en vue de choisir le prestataire définitif, si l'expérimentation permet de résoudre tous les problèmes posés. Si tel est le cas, le déploiement pourrait avoir lieu à l'été 2021.

Plan de charge et situation générale à la Fabrique

L'activité a redémarré après la forte décline enregistrée pendant le confinement. On ne rattrapera pas totalement le retard (annulation de 8% des émissions) même s'il y a un rattrapage sur la rentrée.

Sur les plateaux on est à 65% d'exécution du plan de charge à fin septembre (75% prévus), 62% en vidéo mobile avec un atterrissage prévu à 90% en fin d'année, seulement

41% pour les équipes légères mais la mise en œuvre des équipes à deux, en cours de test, pourrait faire remonter l'activité pour Télématin.

Trois fictions ne pourront être tournées en 2020 mais pour 2021 les 21 fictions sont confirmées. A noter le renchérissement des coûts de tournage en raison des règles sanitaires (1,5 jours supplémentaires en

moyenne par tournage fiction). Idem pour les feuillets.

Interpellée sur la nécessité de renouer avec une vidéo mobile qui sillonne le pays, notamment sur des captations de spectacle vivant, la présidente expose sa réflexion sur une autre façon de couvrir ce genre de captations avec l'objectif d'élargir les publics à ceux qui ne vont jamais au théâtre ou à l'opéra. La Présidente a confirmé avoir l'intention de consacrer plus de temps d'antenne au spectacle vivant. Une perspective d'activité vidéo mobile est encore à concrétiser.

La CGT a rappelé que la vocation d'un car vidéo mobile n'est pas de rester « accroché » à un plateau TV pendant des semaines. A noter également un fort retard du Réseau régional dans ses commandes vidéo mobile à la Fabrique pour cause d'annulation d'événements.

La post-production quant à elle subit un manque de commande qu'il ne sera pas possible de rattraper.

Yves Dumond, le directeur de la DMF, a également informé les élus d'un projet d'équipement d'une « régie IP » à Valin avec équipement d'un plateau virtuel, afin, entre autres, de familiariser les personnels avec une technologie qui se développe. Les deux futurs cars vidéo mobile de La Fabrique en cours de développement seront d'ailleurs hybrides sur cette technologie IP qui permet de déporter plus largement les caméras.

Enfin, sur les problèmes généraux à la Fabrique et les dysfonctionnements remontés par les salariés et la CGT, la direction a répondu qu'elle allait engager rapidement les discussions avec les organisations syndicales sur le sujet, en vue de mettre en place des ateliers pour traiter ces problèmes.

La CGT en a déjà listé un certain nombre : nature et volume d'activité vidéo mobile et application des règles d'or, planification de l'activité et des personnels, maintenance des cars vidéo mobile sur les sites régionaux, relationnel entre les équipes et l'encadrement, composition des équipes légères de tournage, montage à distance, problématique des RIA. Une liste non exhaustive.

Point Outre-mer

Compte rendu de la commission Outre-mer du 2 octobre 2020

La commission Outre-mer a fait le point sur la crise sanitaire dans les stations 1ère. Si la situation s'est nettement améliorée en Guyane, la Guadeloupe est actuellement sévèrement touchée. Malgré tout, les principales missions de la station continuent d'être assurées. Dans les autres stations d'Outre-mer la situation est conditionnée au maintien de toutes les procédures sanitaires en vigueur dans l'entreprise.

La direction du Pôle Outre-mer a abordé le projet de réforme de l'information. Ce projet sera développé dans les prochains CSE et CE d'Outre-mer et devrait être à l'ordre du jour du prochain CSEC de décembre 2020. Selon, Sylvie Gengoul, la directrice des Outre-mers, il faut revoir l'équipe d'encadrement au niveau de l'information. C'est le « *Grand Reset* », le retour des rédacteurs en chef pour chaque média (internet, télé et radio) et la « disparition » des rédacteurs en chef adjoint et des responsables d'édition qui seront remplacés par des adjoints d'édition. « *Il faut renouveler le vivier quand c'est possible* », ajoute Mme Gengoul, « *Chaque station devra trouver son modèle, rien n'est imposé.*

Une vraie révolution dans l'approche managériale de nos rédactions. »

Concernant le portail de l'Outre-mer un bilan à trois mois a été présenté. La commission constate que l'objectif de 1,3 million de visites est atteint. Des difficultés sont pourtant à signaler nécessitant l'amélioration de l'outil afin de résoudre pas mal de problèmes techniques.

Pour la partie éditoriale, la direction souhaite aboutir à la création d'équipes dédiées sans rajout d'ETP dans chaque station. D'autres leviers sont aussi à l'étude : amélioration organisationnelle, planification et gestion des ressources, répartition de la charge au sein des bassins (par tranche horaire), renforcement de la formation, réussir à motiver les équipes, accentuer la visibilité croisée.

La direction a listé les projets techniques en cours sur 2020-2021. Outre la refonte des infrastructures réseaux, la commission note aussi le renouvellement des outils de transcodage et des espaces de stockage process.

Le déploiement NCRCS phase 1 est imminent, sur le papier en tout cas... Une étude sur l'évolution des liens WAN sera lancée afin d'accroître considérablement les bandes passantes.

Pour les futurs investissements, 2 axes se dégagent : les radios (radio filmée, décor radio, radio Wallis) et le renouvellement des régies de production de Malakoff et de la Réunion dont le renouvellement de son nodal (Réunion.1)

Le point de l'outil d'indexation (WARE HOUSE) a été abordé. Si le choix du groupe de se doter d'un outil unique a été bien accueilli, les délais annoncés pour une mise en service (minimum 15 mois) sont inacceptables sachant que l'outil actuel dénote un fonctionnement plus que critique dans une grande majorité des stations.

Voir [ici](#) le compte rendu de la commission qui s'est réunie le 2 octobre.

Pacte pour la visibilité des Outre-mer

La direction a présenté un point d'étape sur la place des Outre-mer dans les éditions d'informations et les programmes du groupe, et sur le lancement de la plateforme "Outre-mer la 1ère" :

- ▶ Avec +80% de sujets par rapport à 2018, les Outre-mer sont de plus en plus présentes dans les éditions nationales d'informations de France 2 et France 3.
- ▶ L'actualité ultramarine est au cœur de la grille de France info avec 2h35 de programmes dédiés chaque semaine.
- ▶ Chaque semaine, au 1er semestre 2020, 8,2 millions de téléspectateurs regardent des programmes ultramarins sur les antennes nationales de France Télévisions grâce à un nombre de prime time en progression.
- ▶ Des programmes récurrents sur France 3 vus chaque semaine par 2 millions de téléspectateurs
- ▶ Des résultats encourageants pour le portail « Outre-mer la 1ère » avec 1,5 million de visites mensuelles.

Dans les actions à venir, la 2^{ème} édition de l'opération spéciale « cœur outre-mer » sera organisée du 24 au 30 octobre 2020.

La direction s'est engagée à :

- ▶ Renforcer l'ergonomie du portail « Outre-mer La 1ère »
- ▶ Mettre en place de nouvelles propositions éditoriales sur les antennes nationales à partir de janvier 2021, avec notamment la création d'une case documentaire Histoire, et une étude sur la programmation des rendez-vous récurrents.
- ▶ A accentuer la connaissance par tous les publics de ses offres dédiées aux Outre-mer.

Organisation de la Direction Pôle Outre-mer et de Malakoff

Avec le lancement du portail Outre-mer, l'arrêt de la chaîne France Ô et le lancement de la radio DAB+, la direction estime que l'organisation actuelle n'est plus en adéquation et en cohérence avec les missions et objectifs du Pôle Outre-mer. Elle projette donc de

réorganiser la direction du pôle et l'établissement de Malakoff (10ème station).

Face aux diverses propositions de la direction, la CGT a demandé de clarifier les organisations à venir en rappelant que le site de Malakoff avait perdu sur la période 2014-2020, 79,5 ETP (19,8% des effectifs) alors que la perte totale pour les stations était moindre à hauteur de 102,2 ETP (7,4%).

Point Santé

Comptes rendus des CSSCT-C

Beaucoup de sujets ont été abordés lors des 3 dernières réunions ordinaires de la CSSCT centrale, tant à la demande des élus que de la direction :

- ▶ **CSSCT-C du 9 décembre** (compte rendu à lire ➔ [ici](#))
 - Invitation des rapporteurs/présidents des CSSCT d'établissement en CSSCT du CSE central ;
 - Épuisement des élus ;
 - Commission de suivi de l'accord QVT ;
 - Méthodologie d'appropriation de la politique santé et qualité de vie au travail ;
 - Déploiement de l'accord QVT et communication des dispositifs (mini-site, book) ;
 - Indicateurs de suivi de l'accord QVT ;
 - Médecins du travail ;
 - Bilan Responsage (service d'assistantat social) ;
 - Bilan JLO (psychologues du travail) ;
 - Diagnostic santé des salariés de FTV ;
 - Prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes ;
 - Violences conjugales ;
 - Inaptitudes ;
 - Retour d'expérience des interventions collectives ;
 - Amiante en Martinique ;

- Capacité d'accueil de MFTV ;
- Politique de RSE (responsabilité sociale et environnementale).

- ▶ **CSSCT-C du 3 mars** (compte rendu à lire ➔ [ici](#))

- Commission de suivi de l'accord QVT ;
- Troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- Lutte contre le harcèlement ;
- Réduction des plastiques ;
- Plan de mobilité ;
- Formation « Être acteur de la QVT » ;
- Rapports annuels des médecins du travail, Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et du PAPRI Pact ;
- Bilan Responsage (service d'assistantat social) ;
- Observatoire de la santé.

- ▶ **CSSCT-C du 15 septembre** (compte rendu à lire ➔ [ici](#))

- Situation sanitaire ;
- Bilan du suivi des situations de harcèlement ;
- Présentation du kit de sensibilisation en matière de harcèlement ;
- Équipes de veille locale (EVL) et primo écoutants ;
- Plan vélo et forfait mobilités durables.

En séance la direction a apporté quelques précisions :

FTV a de nouveau le droit de commander des masques FFP2 à destination des publics prioritaires, une 1^{ère} commande a été livrée. La direction cherche un modèle de masque inclusif (avec possibilité de voir les mouvements de lèvres), mais le 1^{er} test n'a pas été concluant. Nous aurons bientôt des masques « corporate », quand le stock existant sera épuisé.

Pour les parisiens, le médecin du travail peut orienter les salariés ayant besoin d'un test PCR dans le cadre de leur activité vers le service de santé au travail de MFTV qui réalisera le prélèvement. Grâce à un partenariat avec le laboratoire *Biogroup*, les résultats sont reçus en 24-48h. Les salariés symptomatiques sont dirigés vers un laboratoire extérieur.

Biogroup est largement implanté en France mais pas partout. Problème : les RH locales n'ont pas connaissance de la liste des laboratoires partenaires...

La DRH de FTV ne cautionne pas les Équipes de Veille Locale (EVL) sans la présence d'un élu, ce qui est quasiment tout le temps le cas. Une EVL est une équipe pluridisciplinaire (RH, élu, médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale) qui se réunit dans le but de trouver une solution à un problème professionnel individuel et collectif dans un esprit de partage, de confidentialité et de respect du secret professionnel. L'EVL est l'un des dispositifs de l'accord QVT.

Restitution de l'enquête santé

Du 15 juin au 17 juillet, les 8.451 permanents de FTV étaient invités à répondre à un

questionnaire anonyme porté conjointement par la direction et la CSSCT-C, dans le contexte particulier du confinement puis de la reprise de l'activité pour certains.

Compte tenu des circonstances de la pandémie, de la concomitance de plusieurs questionnaires, d'un problème technique (migration Outlook) ayant envoyé les invitations dans les spams et de la très faible communication de la part de la direction, il a pu y avoir de la confusion, voire de l'exaspération. Malgré tout, le taux de réponse global de 36,4% est jugé satisfaisant.

Ce questionnaire est important pour la prévention des risques professionnels, car il interroge aussi l'avenir : nous ne sommes pas sortis de la crise sanitaire et il reste des écueils à éviter.

Sans qu'elle remette en cause les analyses des experts, la présentation des résultats (à lire dans le [compte rendu de la CSSCT-C du 15 septembre](#)) a provoqué 3 commentaires de la part de la présidente :

- ▶ Il faut arrêter la démarche permanente de victimisation ;
- ▶ La cohésion des collectifs est un sujet majeur ;
- ▶ Il faut se poser la question « pourquoi on vient sur site ? ». Pour passer de bons moments entre collègues. Pourquoi ne pas tout faire depuis chez soi, comme les salariés de Google Paris, qui ne vont sur site que pour faire des réunions ?

Le 9 octobre a eu lieu la 1^{ère} réunion de travail de la CSSCT-C sur l'élaboration du plan d'actions découlant des enseignements des réponses au questionnaire. Cette étape va aussi permettre la diffusion du rapport d'analyse des experts aux salariés.

Note relative au port du masque annexée au Règlement intérieur

Depuis le 7 avril, FTV impose le port du masque aux salariés qui en ont été informés via les communications internes. La direction souhaite intégrer cette obligation dans le règlement intérieur (RI) de l'entreprise qui s'impose à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire que l'employeur pourra sanctionner un refus de porter son masque.

La direction a spécifié que son objectif n'est pas de sanctionner mais de renforcer le caractère impératif du port du masque pendant la crise sanitaire. Néanmoins, elle a aussi précisé que la sanction serait plus forte en cas de récidive.

Depuis juillet 2020, les élus des 13 établissements de FTV ont été consultés et ont pu faire état de leurs demandes de modifications de la note. La dernière étape avant l'intégration au RI est le recueil de l'avis du CSE central.

Dans le règlement intérieur, l'employeur doit fixer de façon suffisamment précise les obligations du salarié, les conditions dans lesquelles elles sont appliquées et les éventuelles dérogations qui s'appuient sur les recommandations du protocole national déclinées dans l'entreprise. Estimant que le projet de texte qui leur était présenté était incomplet, les élus ont rendu un avis (à lire [ici](#)) adopté à l'unanimité et listant des préconisations complémentaires, notamment de comprendre les raisons du non port du masque avant de sanctionner. La gêne est réelle et des solutions alternatives doivent pouvoir être discutées avec le médecin du travail et le manager.

Prochaine étape : la direction doit communiquer cette modification aux salariés (pas de sanction possible tant que la mesure n'est pas connue des salariés).

Projet de charte d'utilisation de la téléphonie mobile, annexée au règlement intérieur

France Télévisions a pour projet de doter, à partir du 1^{er} trimestre 2021, l'ensemble des CDI et des CDD en contrat de plus de 6 mois d'un téléphone mobile professionnel, afin qu'ils puissent accéder aux applis et logiciels de l'entreprise.

Dans cette perspective, la direction souhaite annexer une charte d'utilisation au règlement intérieur de l'entreprise, ce qui va faire l'objet d'une information/consultation de l'ensemble des CSE et du CSE Central.

Cette charte précise l'usage professionnel du téléphone et la tolérance pour un usage privé « à titre raisonnable ». Elle indique

également les informations auxquelles l'entreprise a accès, notamment les factures indiquant l'heure, la durée et les destinataires des appels. Au passage, la patronne conseille de passer les appels par whatsapp quand on ne veut pas être tracé. Aucune entreprise, dit-elle, n'est en mesure d'accéder à ces informations.

Pour ce qui concerne les non-permanents en contrat court, la direction affirme qu'il y a des pools d'équipements génériques qu'ils peuvent utiliser. Les élus précisent que ce n'est pas le cas partout aujourd'hui, et qu'il

faudra veiller à ce que les salariés intermittents et occasionnels bénéficient d'une égalité de traitement dans l'accès aux outils.

Le CSE central va demander une consultation juridique afin d'appréhender les tenants

et aboutissants de ce sujet, notamment sur la question des données, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle n'étant pas toujours facile à respecter en matière d'usage d'un smartphone.

Évolution du dispositif lanceurs d'alerte

Le dispositif lanceur d'alerte existe à France Télévisions depuis septembre 2018, en application de la loi Sapin II. Cette loi fait obligation aux grandes entreprises de se doter d'un outil permettant de signaler des faits graves ou des comportements, susceptibles de constituer un crime ou un délit.

Une plateforme confiée à un prestataire externe, permet de recueillir les signalements de manière anonyme ➔ <https://alertefrancetelevisions.fr>, en garantissant protection aux lanceurs d'alerte contre les représailles éventuelles.

D'abord axé sur la lutte contre la corruption, le dispositif a été étendu aux atteintes aux droits humains et à l'éthique, aux libertés

fondamentales, à l'environnement, ainsi qu'à la santé et à la sécurité des personnes. Toute activité de France Télévisions et de ses sous-traitants, estimée « non conforme » peut faire l'objet d'une alerte. L'exemple a été donné de la couverture du Dakar en Arabie Saoudite, peu éthique au regard du non-respect des droits humains par cette dictature et non conformes aux valeurs que promeut France Télévisions.

Lancer une alerte ne veut pas dire condamnation. 4 alertes seulement ont été lancées en 2 ans, irrecevables ou sans suite. France Télévisions a décidé de relancer le dispositif pour mieux le faire connaître et le rendre plus accessible.

Point emploi

Répartition de la taxe apprentissage 2019

La taxe d'apprentissage 2019 versée par FTV s'élève à 4 464 239,23 €, soit 0,68% de la masse salariale de l'année 2018 (0,44% pour l'Alsace Moselle), en baisse de 591 100 € par rapport à la contribution 2018.

L'accent porté à l'alternance (193 alternants en 2019) a permis à FTV d'économiser près de 591 100 € sur la Contribution Supérieure à l'Apprentissage (CSA).

Dans un avis adopté à l'unanimité (➔ [à lire ici](#)) les élu·e·s du CSEC se sont félicité·e·s de la volonté affichée de la nouvelle DRH de

soutenir et amplifier l'effort consacré à l'alternance pour les métiers de la télévision. Ils ont souhaité qu'une analyse détaillée soit menée sur les freins sur le recours à l'alternance et les actions à mener pour les lever.

Bilan social 2018

Le mouvement contre la réforme des retraites à partir de décembre 2018 puis la crise sanitaire n'ont pas permis de traiter dans les délais le bilan social 2018.

Les élu·e·s du CSEC ont pris acte du bilan social 2018 de France Télévisions. il·elle·s ont renvoyé à l'analyse du bilan social 2019

qui sera présenté lors du prochain CSE Central.

Voir [ici](#) le compte rendu de la commission formation emploi de décembre 2019.

Bilan de l'emploi au 30 juin 2020

Lire [ici](#) le compte rendu de la commission formation emploi du 30 septembre.

Le bilan de l'emploi au 30 juin 2020 est très sombre. Il montre une dégradation sans précédent de la situation de l'emploi à FTV. Le niveau moyen est de 8852,4 ETP moyens, soit 7988,8 ETP permanents et 863,7 ETP non permanents. La baisse atteint 603,4 ETP par rapport au 30 juin 2019 soit moins 6,81% en une seule année !

Tous les secteurs sont impactés par le double effet du plan de départ et de la crise sanitaire, même si le réseau régional de France 3 est particulièrement touché.

Sur le recours aux non permanents, la direction estime que la crise sanitaire a surtout impacté les mois d'avril et de mai. La reprise d'activité est sensible à partir de juin et le nombre d'ETP dépasse même en août 2020 le nombre d'ETP d'août 2019 (de 1057 à 1071 ETP), en raison du décalage des grands événements sportifs, le Tour de France et Roland Garros.

La commission insiste sur la nécessité de combler les postes rendus vacants par les départs dans le cadre de la RCC. L'Accord du 7 mai 2019 prévoit que les postes laissés vacants sont soit remplacés, soit placés en réserve et redéployés sur des besoins de développement. La direction prend prétexte de la crise sanitaire qui aurait ralenti le processus des recrutements. La commission constate le gel systématique de postes dans certains secteurs et l'absence de politique dynamique de l'emploi.

Bilan de la RCC au 21 septembre 2020

Au 21 septembre 2020, on dénombre 841 candidatures au départ, 754 départs en retraite et 87 projets professionnels. Le plan de départ n'atteint pas les objectifs initialement fixés par la direction.

L'Accord du 7 mai 2019 envisageait un plafond de 2000 départs, corrigé par la suite à « environ 1800 » et un travail de réactualisation devrait se faire. On approcherait plus vraisemblablement des 1500 départs sans que l'on comprenne comment la direction s'y prendra pour passer de 800 départs enregistrés jusqu'au 31 décembre 2022, à 1500... La direction prétend fonder son analyse de l'âge moyen des départs en retraite.

Les régions de France 3 contribuent beaucoup aux départs, les Outre-mer, moins concernées initialement, sont au niveau de leurs effectifs dans l'entreprise (14%) et le Siège montre un réel décalage par rapport au reste de l'entreprise.

	Siège	Régions	Outre-mer
Effectifs du secteur par rapport à l'entreprise	45%	41%	14%
Pourcentage et nombre de départs dans la RCC	38% (283)	48% (365)	14% (106)

La commission de suivi, prévue par l'Accord, chargée de veiller aux engagements sur l'emploi, ne s'est toujours pas réunie alors qu'elle doit le faire tous les 6 mois.

Bilan du fonds de soutien aux non-permanents

Le dispositif mis en place à FTV a produit des effets beaucoup trop limités. Seuls 40% des salariés non permanents sont éligibles au dispositif soit 1480 personnes. Seuls 60% d'entre eux (888) en ont bénéficié pour le mois de mai, 52% (760) pour le mois de

juin et 36% (522) pour le mois de juillet. Soit un taux d'impact entre 15 et 25% des salariés non permanents ce qui est particulièrement faible.

Par ailleurs, 106 CDI seulement ont fait don de jours (52 CDI pour le réseau France 3, 34 pour les Outre-mer, 20 pour le Siège) pour un total de 250,5 jours.

Le bilan est donc plus que mitigé. La complexité du dispositif, la nécessité de s'inscrire sur une plate-forme, de déposer son allocation chômage, en sont la cause. Pour les CDI, on comprend les réticences à entrer dans un dispositif caritatif perçu comme une façon pour FTV de se défaire de ses responsabilités sociales...

En moyenne, chaque salarié éligible n'aura touché que 640 € brut pour compenser ses pertes de rémunération de mai à juillet 2020. Mais cette rémunération n'est pas considérée comme une période de travail pour Pôle

Emploi, ce qui fragilise les personnes concernées par rapport au maintien de leur allocation chômage.

Le montant total des indemnités brutes versées atteint 1 307 126 € ce qui maintient la masse salariale CDD bien en deçà des montants prévus au budget 2020. Cela donne à penser que FTV aura dégagé de substantielles économies sur le dos des intermittents.

La CGT a rappelé sa revendication d'une couverture salariale identique et le maintien des contrats de travail pour les non permanents, comme pour les permanents pendant la pandémie, à l'instar de ce qui a été fait à Radio France, FMM ou Arte. Elle a rappelé son action victorieuse pour obtenir le maintien des droits des intermittents à l'assurance chômage pendant la crise sanitaire (principe de l'année blanche).

Égalité professionnelle

Bilan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019

Voir [ici](#) le compte rendu.

La CGT propose des objectifs chiffrés contraignants pour progresser réellement vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes garantie par la loi, la Fédération Nationale des syndicats CGT du Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'action Culturelle intervient auprès des services déconcentrés du ministère de la Culture et les Organismes de Gestion Collective (OGC) du droit d'auteur et des droits voisins, pour qu'un délai de deux ans soit donné aux entreprises pour se conformer au droit. Au-

delà de ce délai, aucune aide ne pourra être octroyée aux entreprises qui ne se conformeraient pas à la loi.

Au regard du diagnostic relatif à l'égalité professionnelle, la CGT demandera à la direction que de tels objectifs soient également posés comme bases du prochain accord égalité professionnelle qui doit être renégocié avant la fin de l'année à France Télévisions.

La présidente de la commission égalité Femmes/Hommes fait d'ores et déjà remonter plusieurs remarques suite au travail de la commission :

- ▶ Veiller à ce que les recrutements à la suite des départs RCC, nombreux notamment dans le réseau, permettent de féminiser les effectifs du réseau F3.
- ▶ Trouver un équilibre entre les différents recrutements prioritaires pour ne pas

creuser le déficit en salariées féminines (recrutement de CDD réguliers vs. Recrutement de femmes).

- ▶ En 2020 : travailler sur les métiers du numérique, dont nous pressentons que les recrutements sont très masculins, au détriment des femmes.
- ▶ Veiller à ce que la structure du vivier CDD, qui se féminise, se reflète aussi dans les recrutements : 42,5% des PTA non permanents sont des femmes ; 56,5% des non permanents journalistes sont des femmes.
- ▶ Analyse du parcours des rédactrices en chef avant leur passage dans l'encadrement pour comprendre les retards ; surveiller la structure du vivier encadrement, afin de permettre aux femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement.
- ▶ Nombre d'entretiens maternité et post maternité de reprise : souligner leur importance pour la reprise d'activité, l'organisation du temps de travail, et l'évolution de carrière des femmes concernées. Quid du nombre d'entretiens maternité et post maternité ?
- ▶ Synthétiser toutes les informations disponibles sur le sujet de l'égalité professionnelle pour en faire un seul document portant sur l'ensemble du sujet. Lier le bilan RCC à l'évolution du recrutement de femmes et communiquer les chiffres à la commission.
- ▶ Quid de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions, donc aussi sociale, géographique etc. ? Qui traite des discriminations autres que celles liées au sexe ?
- ▶ Enfin, quelle image de la femme véhiculons-nous au travers de nos antennes ?

Les élus ont adopté ➔ un avis à l'unanimité.

Présentation de l'index égalité Femmes/Hommes

Depuis le 1er mars 2019, toutes les entreprises de plus de 1000 salariés doivent publier leur note sur 100 en matière d'égalité salariale. Cet index est construit autour de 5 critères :

- ▶ L'écart des rémunération (40 points),
- ▶ Comparaison du nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes (20 points)
- ▶ Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 points)
- ▶ Pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité (15 points)
- ▶ Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

France Télévisions obtient une note de 94 sur 100. Ce chiffre peut sembler très bon mais il ne fait qu'indiquer que des écarts existent et qu'une politique volontariste est indispensable pour pouvoir les gommer. La direction reconnaît même sur ce point qu'il faudra encore du temps et une réelle politique en la matière pour atteindre l'objectif de l'égalité professionnelle.

C'est notamment une des missions confiées à la nouvelle directrice du développement RH, de l'emploi et de la diversité qui vient d'être nommée.

Évolution de Monkiosque et PapyRHus

L'évolution vers Monkiosque 2 (MK2) va permettre d'accéder à plus de fonctionnalités de Monkiosque et en externe via ordinateur, tablette et smartphone. MK2 est interfacé avec

PapyRHus et Orphée dans lesquels il puise des données.

Le lancement de MK2 est lié au projet d'équipement de tous les salariés en smartphone professionnel, car de plus en plus

d'applications internes sont accessibles en mobilité. Le futur remplaçant d'Orphée, le système d'information dédié à la formation, devrait aussi prochainement être accessible par ce biais et intégrer la gestion des mobilités, les entretiens professionnels et un module NAO d'échange entre le salarié et le manager sur la revalorisation salariale.

En parallèle, le système PapyRHus va basculer sur la version E5. Les actions de formation au nouveau logiciel se feront sur 1 ou 2 jours pour les salariés concernés et des missions de formation plus longues en Outre-mer sur 5 jours afin de répondre à

d'autres besoins de formation sur Orphée, PapyRHus et la dématérialisation des contrats.

Le déploiement devait se faire en juin 2020 mais la crise sanitaire a obligé à décaler le lancement qui devrait être fait en février 2021. Pour ce déploiement, il y aura une aide en ligne et un guide sous forme d'info bulle en pas à pas pour MK2. Si cette méthode de déploiement fonctionne bien, cela pourrait servir pour d'autres projets. La direction du projet affirme qu'un gros effort a été fait sur l'aspect ergonomie de ces systèmes.

En fin de CSEC, les élu·e·s CGT ont rendu hommage à leur camarade Marcel Trillat, récemment disparu, en rappelant la diffusion du film documentaire « Femmes précaires » ce 8 octobre sur France 2. Les élu·e·s de FO et du SNJ, ainsi que la direction, ont également salué sa mémoire.

► Prochain CSEC les 10 et 11 décembre 2020

Paris, le 12 octobre 2020



Compte rendu des commissions Transformations numériques des 10 mars, 25 juin, 28 août et 28 septembre 2020 sur l'expérimentation d'un outil d'aide à la planification des non-permanents de la DMF.

Direction : François-Xavier Georget, Fabrice Delagrange, Olivier Tomasini, Stéphanie Jean-Lecorvaisier, Laurent Tolazzi, Arnaud Ségur, Yves Dumond

Commission : Pierre Mouchel (Président), Pascal Voisin, Rafaèle Bourgier, José Lamude, Isabelle Petit-Felix, Chantal Fremy (invitée en tant que Rapporteuse de la CSSCT-C)

Le Président de la commission tient en préalable à souligner la qualité des échanges lors de ces réunions avec les représentants de la DMF malgré des désaccords sur des questions complexes liées à l'équité de traitement ou à la gestion des données personnelles.

Le contexte

Aujourd'hui FTV ne dispose pas d'outil dédié à la recherche des CDD disponibles. Elle est réalisée à l'ancienne : le petit carnet du planificateur, des fichiers Excel. A chaque planificateur (ou chaque service) sa méthode. La direction de la Fabrique a décidé courant 2019 de lancer un projet d'outil d'aide à la planification des personnels non-permanents.

Historique du projet

Lors du CSEC de juin 2019, la direction a présenté dans une note son intention de mettre en place un outil. Cela a fait l'objet d'échanges et de critiques en particulier sur l'insuffisante prise en compte des obligations du RGPD.

La direction est revenue en CSEC le 16 janvier 2020 avec un projet plus avancé dans le cadre de l'ouverture d'un processus d'information-consultation des instances. Une information a aussi été faite dans les CSE Siège et Réseau France 3.

Objectifs du projet :

- Aider le planificateur à trouver le bon profil (compétences professionnelles)
- Elargir le panel des CDD
- Être plus transparent sur les critères de choix (dont géographique)

Assurer l'équité de traitement

Lors des échanges entre direction et représentants du personnel en CSEC et en commission, un paramètre a particulièrement attiré notre attention : l'équité de traitement.

En effet, dans le fonctionnement actuel les intermittents appellent les planificateurs pour leur

signaler leur disponibilité, quand ce n'est pas les planificateurs qui appellent les intermittents en cas de besoin.

Cette distribution d'activité sur le mode du premier arrivé premier servi qui existe depuis longtemps n'est pas équitable *a priori* et repose uniquement sur l'éthique du planificateur. Dans quel ordre appellent-ils les intermittents ? Selon quels critères ? Chaque planificateur fait ce qu'il veut, sans contrôle.

Il n'est pas question ici de remettre en cause les planificateurs mais nous constatons que la garantie d'équité n'existe pas, nous avons maintes fois pu le vérifier *a posteriori*. De plus, le système actuel ne permet pas à l'ensemble des intermittents de se manifester ni de connaître les missions potentielles.

Le fonctionnement actuel n'est donc pas satisfaisant et laisse libre cours à l'appréciation des planificateurs, avec toutes les dérives potentielles possibles notamment en termes de discrimination. Et nous n'avons pour l'instant aucune visibilité sur cela, aucun bilan, aucun contrôle.

Il y a un besoin de transparence et d'équité auquel il faut travailler. Le projet d'outil informatisé dédié peut-il répondre à cela ?

Compte tenu de toutes ces interrogations, le CSEC de FTV a lancé une expertise et obtenu de la direction qu'avant de lancer son projet on puisse passer par une période de test. Nous avons ainsi su sortir du cadre légal imposé d'une information-consultation (qui aurait pu être bouclée en deux mois). Une délibération du CSEC a été adoptée à l'unanimité des élus avec désignation d'un expert. Tous les syndicats représentés au CSEC se sont associés à cette désignation.

Fonctionnement de l'outil

L'outil, tel que défini dans son cahier des charges, permettra aux salariés d'inscrire en ligne leurs plages d'indisponibilité. Les planificateurs pourront de leur côté faire une recherche sur les fonctions nécessaires pour une opération donnée.

Le système donnera au planificateur la liste de l'ensemble des personnes disponibles pour la période et avec les spécificités recherchées. Il pourra ensuite choisir les salariés à qui il adresse la proposition de mission, comme il le fait actuellement, à un détail près : **tous les CDD sélectionnés recevront la proposition en même temps**. Ces derniers pourront répondre s'ils sont intéressés par cette mission. À partir de là, il y aura des échanges classiques entre les planificateurs et les intermittents. Le planificateur décidera *in fine* à qui le(s) contrat(s) de travail sera(ont) proposé(s).

Par ailleurs, l'inscription à la plate-forme en ligne est gratuite pour les intermittents et les contrats de travail restent bien faits par FTV.

La période de test

La mission d'expertise porte sur la phase de test afin de clarifier les spécifications de l'outil et le respect des données personnelles.

Plusieurs prestataires étaient possibles et la direction a choisi Ooviiz après une procédure d'appel d'offres. A noter qu'il ne s'agit pas de la plate-forme commerciale d'Ooviiz. Le prestataire fourni un service dédié et étanche pour FTV.

Le 11 mars 2020, en commission Transformations Numériques du CSEC, et en présence de l'expert, la direction a présenté son projet de test en s'appuyant sur le prestataire pour une durée de 6 mois (renouvelable 1 fois) et concernant la population des OPV intermittents car ils sont présents dans la plupart des activités de La Fabrique (Vidéo mobile, équipes de tournage, feuillets et fiction).

À l'issue du test, un cahier des charges devait être rédigé pour un appel d'offres européen en septembre 2020 qui aurait désigné le futur prestataire définitif pour une mise en exploitation au premier trimestre 2021.

La crise sanitaire a modifié ce calendrier :

Novembre 2019 : lancement du projet

Janvier 2020 : consultation part 1 après sourcing vers 3 entreprises, dont Ooviiz

Février 2020 : choix d'Ooviiz

20 avril 2020 : mail aux OPV CDD ayant signé au moins 1 contrat depuis mai 2019 avec FTV : 215 personnes (adresses récupérées dans e-parapheur)

26 avril : 1ère relance

Mai 2020 : A l'issue d'une 2nde relance : 176 inscrits sur 215. D'après la direction, les non-inscrits sont essentiellement ceux qui sont imposés par les réalisateurs sur le Tour de France et Roland Garros, ou ils ont été intégrés, d'autres sont à la retraite et 1 refus officiel

Mi-juin 2020 : démarrage du test sur la population des OPV CDD

29 juillet 2020 : communication aux 215 OPV CDD du passage à la V2 afin que chacun enrichisse son profil via les listes de choix (déterminées par un groupe de travail de gens concernés)

Juillet/août 2020 : évolution de l'outil en fonction des retours des utilisateurs, notamment par rapport à l'ergonomie

2e 15aine de septembre 2020 : ouverture des enrôlements vers l'ensemble des CDD de la DMF hors feuillets

Fin septembre 2020 : 187 inscrits sur 215 OPV

D'octobre à décembre 2020 : utilisation de la plateforme en mode nominal

Décembre 2020 : Avis du CSEC

Janvier 2021 : appel d'offres pour le futur outil, 3 mois AO compter 4-5 mois.

Juillet 2021: mise en production de l'outil retenu (le contrat temporaire avec Ooviiz prend fin en juin 2021)

Les risques du projet

Sur le thème de l'équité de traitement de nouvelles questions ont émergé. En effet les choses n'étaient pas claires sur les critères de classement des salariés lorsqu'un planificateur fait une requête dans le système. L'ordre de présentation des personnes disponibles peut avoir une incidence.

Il nous a été répondu que l'ordre de présentation est fait de manière aléatoire (à l'intérieur du classement par pertinence), mais nous constatons que cela peut faire l'objet de contournements.

De plus, les OPV qui répondent à une offre mais qui ne sont pas retenus reçoivent une notification ambiguë, poussant certains à demander des explications aux planificateurs qui doivent alors justifier pourquoi ils ne les ont pas retenus. Nous constatons maintenant que les planificateurs ont tendance à restreindre la liste d'OPV à qui ils envoient les propositions de mission pour ne pas avoir à se justifier, quitte à devoir en contacter d'autres un peu plus tard.

Si tel est le cas, la cible de l'équité sera totalement ratée et nous demandons qu'un **mode opératoire plus strict** soit défini en la matière. Oui, un planificateur doit pouvoir s'expliquer sur ses choix, qui doivent être totalement exempts de toute suspicion de discrimination.

La gestion des données de disponibilité

Une autre crainte majeure nous est par ailleurs apparue au cours de l'examen du projet : que la direction récupère toutes les données d'indisponibilité des salariés inscrits sur la plateforme afin de les produire aux prud'hommes le cas échéant en cas de litige en requalification afin de démontrer que le salarié n'est pas à la disposition permanente de l'entreprise. En effet, les avocats de la direction sont très friants de ce genre d'éléments qu'ils produisent à charge contre les salariés dans les procédures.

Sur ce point, le CSEC a diligenté une étude juridique auprès du cabinet Atlantes sur le sujet qui confirme cette crainte. Atlantes a produit son analyse en juin. Cette problématique juridique a été posée à la direction lors de la commission du 25 juin.

Sur la conservation des données et leur utilisation en cas de contentieux ultérieur, Atlantes estime qu'« *une telle information est susceptible de jouer contre les salariés en cas de contentieux ultérieur* »

Car même si l'article 17 du RGPD pose le principe selon lequel « *la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel la concernant* », il est automatiquement limité par le droit de l'employeur à invoquer les données collectées dans le cadre d'un contentieux le concernant.

Lors de la commission du 25 juin, nous avons proposé, sur conseil de notre expert juridique, que « *les utilisateurs de la plateforme doivent être ainsi très clairement informés du fait que les informations qu'ils communiquent ne peuvent servir qu'à leur recrutement, à l'exclusion de tout autre traitement.* ».

Nous avons officiellement saisi la direction par écrit sur cette proposition début juillet car en l'état du projet à cette date la conclusion de notre expert est que : « *ce système de plateforme en ligne permettra effectivement à l'employeur de se constituer une preuve, selon nous admissible, du fait que le salarié n'était pas à sa disposition permanente.* »

Lors de la commission du 28 août, la direction a adopté une position de fermeture en réponse à notre proposition, le DRH de la DMF déclarant que « *France Télévisions ne peut renoncer à un droit de se défendre* ».

Pour la direction, ces informations existent déjà, les planificateurs ont une vision des disponibilités des personnels non permanents. La commission fait remarquer qu'en l'état ces informations sont disparates et ne font l'objet d'aucune consolidation sous la forme d'un fichier. Si tel était le cas il serait d'ailleurs anormal que nous ne soyons pas au courant. C'est un sujet sensible qui a déjà fait l'objet de condamnations de la direction sur l'affaire du fichage des salariés avec plusieurs condamnations de la direction.

Le nouvel outil permettra à l'employeur de conserver toutes les données d'indisponibilité des salariés pour les produire, si besoin, au tribunal.

La commission a donc demandé à la direction de réviser sa position sur ce point.

Le point au 28 septembre 2020

La direction a proposé d'inclure, au moment de l'enrôlement des salariés sur l'application, un message explicatif, via une fenêtre pop-up, sur la gestion des données de disponibilité. Ce message indique que chacune des parties peut les utiliser en cas de contentieux. Une information transparente certes mais le fond du problème reste entier. Car si la direction affirme ne pas avoir l'intention d'utiliser contre les salariés dans le cadre de procédures en requalification, elle se refuse toujours à s'y engager totalement.

La direction pourrait toutefois s'engager à effacer les données de disponibilité. Cela serait techniquement possible à la semaine échue. Mais rien n'empêche chacune des parties de faire des captures d'écran avant l'effacement hebdomadaire.

Si la direction en reste là, il y a un risque de détournement de l'intérêt de l'outil avec des intermittents qui seront incités à se rendre systématiquement disponible sur le système, quitte à refuser des propositions de contrats le cas échéant, ce qui biaisera l'intérêt de l'outil.

L'outil pourrait prendre le nom de Notif afin de bien le distinguer du prestataire actuel (Ooviiz) qui ne sera d'ailleurs peut-être pas le prestataire définitif du fait de l'appel d'offre qui sera lancé fin 2020 (même s'il a pris un avantage certain).

Au 14 septembre 2020, 340 propositions de contrats ont été envoyées vers 69 OPV différents (hors feuillets et fiction). 79% des missions ont un ratio de 1 (1 mission envoyée à 1 OPV, ou 2 envoyées à 2 etc.) Ce qui est loin d'être satisfaisant en termes d'équité. En clair, les propositions de contrats sont envoyées à un nombre trop réduit d'OPV, la majorité des contrats se concentrant sur une vingtaine d'entre eux. Pour le DRH de la DMF il faut améliorer sérieusement le ratio pour que l'objectif d'équité soit atteint car en l'état ce n'est pas encore conforme à ce qui est attendu.

Pour la commission il y a un déséquilibre : la direction demande toutes les disponibilités des salariés mais n'envoie pas les propositions de missions à beaucoup de salariés. Quel est l'intérêt dans ce cas d'élargir les viviers ? Où est l'équité mise en avant ? La direction reconnaît que cela n'est pas satisfaisant et réaffirme que l'objectif est bien d'avoir un seuil minimal à qui envoyer les propositions de contrat.

Pour l'expert du CSEC, il faut définir un processus d'utilisation et que les planificateurs s'y astreignent. L'outil permet de visualiser la manière dont les planificateurs répartissent et valident les propositions de contrats. Il est donc possible de disposer de statistiques globales. La commission demande un suivi statistique de l'outil dans les instances. Cela est possible car les statistiques sont dans l'outil. Il faut pouvoir vérifier s'il y a une distribution équitable des missions. Le tableau de distribution des contrats sera intéressant à suivre dans le temps.

La mise en place d'un filtre par émission : Le DRH est inquiet que cela soit un filtre de choix pour les planificateurs. C'est une pente de facilité qui risque de nuire à la distribution équitable des contrats au détriment de la compétence. La commission souscrit également à cette position.

Sur l'élargissement de l'expérimentation à d'autres secteurs : la direction souhaite élargir aux techniciens de la vidéo mobile et du Siège. Cela permettrait de disposer d'un vivier d'OPV plus

important sur certaines spécialités (IP Edit LSM etc...). La direction souhaite également étendre l'expérimentation sur Franceinfo pour les OPV, CTR, chefs exploitation et TEVA. Cela permettra de tester sur des activités et pas seulement une corporation.

Cette extension devrait à peu près doubler le nombre d'enrôlés. Elle est prévue à partir du 10 octobre. A terme, tous les viviers d'intermittents existants sont mutualisés ce qui devrait permettre de diminuer certaines tensions sur les plannings.

Le président de la commission

Pierre Mouchel

Le 05 octobre 2020



Compte rendu commission Outre-Mer Du 02/10/2020

La commission a été réunie le vendredi 02 octobre 2020 à Malakoff et en Visio.
Tous les directeurs régionaux ainsi ont participé aux débats.

Trois points étaient à l'ordre du jour :

- **La situation générale du Pole Outre-Mer**
- **Le Portail Outre-Mer**
- **Point technique**

1 - Situation générale du Pole Outre-Mer 1^{ère}

- Covid 19

Alors qu'en Guyane la situation s'est nettement améliorée, la Guadeloupe est actuellement sévèrement touchée.

Il en résulte une rentrée décalée et une organisation très fortement impactée afin de, déjà, sécuriser le personnel de Guadeloupe 1^{ère}. Cela n'empêche que les principales missions de la station sont réalisées.

Dans les autres stations la situation est nominale avec bien sur le maintien de toutes les procédures sanitaires en vigueur dans l'entreprise.

- France Ô

Nous avons juste évoqué ce point afin de récolter quelques informations qui concernaient les nouvelles missions dévolues au personnel qui restait à Malakoff et les destinations de ceux qui avaient émis le souhait de rejoindre un autre établissement de l'entreprise.

Rapidement, puisque le sujet de fermeture de France Ô sera abordé plus loin, nous avons obtenu la confirmation qu'il n'existait pas de situation de sureffectif à Malakoff. La baisse d'activité, constatée directement après la fermeture de la chaîne, a été gérée par la ventilation des congés. Il semblerait aussi que les demandes de mobilités internes sont en voie d'être réglées. Nous signalons à ce sujet que la gestion de ces dossiers ne doit pas être en défaveur de la gestion de l'emploi en station.

L'objectif de la direction d'atteindre sur trois ans 50% de production locale, débutera par la création d'une émission réalisée par les équipes de Malakoff.

A terme cette émission devrait aussi pouvoir être diffusée sur TV5 Monde. Nous attendons une présentation plus spécifique de cette production. Un abondement financier devrait être alloué aux stations, pour uniquement financer de la production locale, selon une ventilation à préciser plus clairement une fois que les projets auront été présentés.

Toutes ces décisions sont accompagnées par le non positionnement du Pôle sur la couverture du prochain euro de football

- RH : CDD Régulier

Nous avons souhaités faire un point d'étape sur le dossier des CCD réguliers du pôle. En effet il y a un peu plus d'un an que nous vous avons alertés sur la situation de certains occasionnels. Au jour d'aujourd'hui, si ne pouvons nier que certaines stations ont joué le jeu, d'autres sont loin du compte. Bien que la direction du pôle est réaffirmé les préconisations de priorisation de ces personnels, certain cadre n'en tiennent pas vraiment ou pas du tout compte.

Les chiffres parlent d'eux mêmes. De 20 à 70% d'accès au recrutement, pour ces CDD réguliers, selon les stations. Nous connaissons la réalité de l'emploi dans l'entreprise et les efforts en ETP demandés à tous. Donc ce constat étant fait, il est inconcevable que certain manager continue à repousser les recrutements de ce personnel en les renvoyant à chaque fois aux prochaines publications.

Nous avons donc demandé que ces listes soient premièrement réactualisées puisqu'il semblerait que certains ont fait le choix de ne plus collaborer avec l'entreprise. Ils certainement de bonnes raisons et j'en vois personnellement une !!!

Nous souhaitons aussi que de façon automatique, qu'un CDD Régulier qui postule sur un emploi qu'il occupe dans l'entreprise, soit positionné sur la short liste.

Nous demandons aussi qu'il soit absolument reçu par le manager, car ce n'est pas toujours le cas, et que la décision finale lui soit personnellement notifiée et expliquée.

- **Projet info**

Ce projet nous a été présenté en séance après une présentation dans les différents CSE du pôle outre-mer. Cette réorganisation de l'info serait motivé par la volonté de réduire le fort pourcentage d'encadrants dans nos rédactions à ce jour (10 à 25% à ce jour).

La présence de tous les DR à notre commission, a permis à la directrice de réaffirmer le libre arbitre de chacun sur la mise en place de tel ou tel dispositif.

Après un rapide tour de parole il semblerait que tous les DR adhèrent à cette nouvelle proposition d'organisation.

Bien que ce projet devrait faire l'objet d'une présentation au CSCEC, nous avons quand même demandés quelques précisions.

Le principal résultat de nos interrogations est la réalisation de ce projet à effectif constant et la modularité calendaire de mise en place station par station.

Pour le volet touchant aux fiches de postes, je pense que d'autres instances, autre que la commission outre-mer, seront dans leur périmètre d'activité pour traiter le dossier.

- **Organisation Malakoff et pacte visibilité**

Une présentation brève mais très intéressante nous a été faites concernant ces deux points qui sont à l'ordre du jour de cette plénière du CSEC.

De ce fait nous ne devancerons pas les débats qui découleront du traitement de ces points sachant qu'ils sont plus dans le périmètre du CSEC que de celui de la commission outre-mer.

Je me réserve cependant le droit d'intervenir si nécessaire plus tard.

2 - Le portail Outre-Mer

Il s'agit d'un bilan à trois mois. Nous constatons que l'objectif de 1,3 million de visite est atteint. Même si le live permanent est en progression constante, il faudra faire connaître le portail grâce aux réseaux sociaux.

Des difficultés sont à signaler et l'amélioration de l'outil permettra de résoudre pas mal de problèmes techniques.

Il faut aussi remarquer l'augmentation de l'usage mobile du portail.

Une fois ce point général fait, un tour de table exhaustif des stations fut réalisé.

Chaque station a pu bénéficier de la présence d'un élu et de son DR afin de pouvoir avoir les différents avis.

Polynésie :

Une stabilité des effectifs dédiés (2 ETP), par contre des problèmes techniques récurrents

Nouvelle Calédonie :

Deux ETP sont affectés au fonctionnement du portail. Par contre la tranche horaire proposée (nuit en hexagone), n'est pas source de motivation pour les équipes dédiées.

Wallis et Futuna :

Des équipes fatiguées car elles ne sont pas dédiées.

Des problèmes de moyens récurrents.

Réunion :

Volonté de placer le web en media first.

Ceci est possible grâce à des équipes motivées et à une synergie trans-media.

Mayotte :

Une équipe numérique est en cours de création, l'absence de journaliste dédié rend les tâches quotidiennes très lourdes à gérer.

Il est prévu d'intégrer d'autres collaborateurs dans cette équipe pour 2021.

Saint Pierre et Miquelon :

La création du portail a permis l'émergence d'une organisation numérique.

Adhésion totale des salariés au projet.

Guyane :

Une équipe en place et stable.

Grosse demande de formation du personnel pour la fonction de live.

Demande d'un retour de tous les livers de tout le pôle.

Guadeloupe :

Une équipe motivée avec des livers en télétravail à cause de la crise sanitaire.

Malgré l'augmentation de l'audience du site une organisation sera nécessaire au niveau des rédactions.

Ceci dit la mobilisation du personnel est globale autour du projet.

Martinique :

Bilan favorable.

L'identification des équipes a été très efficace et le travail en bassin bénéfique. Une planification jusqu'à fin janvier 2021 est faite avec la Guadeloupe et la Guyane.

Emergence d'un état d'esprit réseau.

En conclusion, les problèmes techniques sont identifiés et pour la majorité, en cours de règlement.

Pour la partie éditoriale, il faudrait arriver à la création d'équipe dédiée sans rajout d'ETP dans chaque station. D'autres leviers sont aussi à l'étude :

- Amélioration organisationnelle
- Planification et gestion des ressources
- Répartition de la charge au sein des bassins (tranche horaire)
- Renforcer la formation
- Réussir a motivé les équipes
- Accentuer la visibilité croisée

3 – Point technique

Concernant ce point, nous avons listé les projets en cours sur 2020/2021.

Outre la refonte des infrastructures réseaux, nous notons aussi le renouvellement des outils de transcodage et des espaces de stockage process.

Le déploiement NCRCS phase 1 est imminent. Une étude sur l'évolution des liens WAN sera lancée afin d'accroître considérablement les bandes passantes.

Pour les futurs investissements, 2 axes se dégagent.

Premièrement, les radios (radio filmé, décor radio, radio Wallis)

Deuxièmement, le renouvellement des régies de production de Malakoff et de la Réunion ainsi que le renouvellement du nodal de la Réunion.

Un point très sensible a été abordé. Il s'agit de l'outil d'indexation (WARE HOUSE).

Si le choix du groupe de se doter d'un outil unique a été bien accueilli, les délais annoncés pour une mise en service (minimum 15 mois) sont inacceptables.

La situation est plus que critique dans une grande majorité des stations.

Ceci est d'autant plus grave quand on sait que le prestataire est payé chaque année pour cette tâche d'assistance sur l'outil. Il faut dans un premier temps trouver une solution qui oblige ce prestataire à respecter ce contrat de maintenance.

Enfin sur le PSDA, une étude sérieuse débute.

2 niveaux de PSDA :

- Lancement d'un appel d'offre PSDA audiovisuel public (Radio-France, France Média Monde et France Télévisions) incluant la sécurisation de Malakoff.
- Lancement d'une étude PSDA par station ou par regroupement de station.

Elle prend maintenant en compte les préconisations multiples des différentes commissions (diffusion en station entre autre..).

Sans rentrer dans des détails trop techniques, nous ne pouvons que nous réjouir du choix d'intégrer les équipes techniques locales à l'évolution du projet.

Ce sujet étant vital, nous suivrons très attentivement son évolution.



Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail du CSE Central

Compte rendu de la réunion du 9 décembre 2019

Représentants de la direction : Xavier Froissart (président), Djelloul Belghit (DSQVT), Vincent Courson (DSQVT).

Invités de la direction : Hortense Noiret (DSQVT), Florence Vincelot (DSQVT), Florence Glémée (DSQVT), Anne-Sophie Boissenin-Piquion (Communication de la DSQVT), Karine Poulard (DSQVT), Barbara Martinez-Charrette (DSQVT), Florence Bataille (DSQVT), Thomas Evrard (DSQVT), Jean-Yves Blaise (Pilotage social), Marie-Anne Bernard (RSE), Eric Mageau (Médecin du travail), Rozenn Ménard (IMG Siège), Jean-Luc Odeyer (Groupe JLO), Marie-Suzel Inzé (Responsage).

Elus de la CSSCT-C : Rafaèle Bourgier (représentante du CSEC), Rabéa Chakir-Trébosc, Chantal Fremy (rapporteuse), Jean-Hugues Lec-Kao, François Ormain. Excusées : Claudine Gilbert et Yvonne Roehrig.

1) ORGANISATION DE LA CSSCT-C

La direction avait organisé une visioconférence pour pallier les problèmes de transport, malheureusement elle a planté. Nous sommes donc passés en audio, qui a elle aussi planté en milieu de journée. Finalement nous avons réussi à tenir la réunion, mais existe-t-il un **suivi qualitatif des appels d'offres** ? Parce qu'il y aurait beaucoup à dire sur le dispositif visio, les photocopieurs, Concur, les contrats gardiennage, la hotline informatique ou Acciline (cf point 8 « Diagnostic santé des salariés de FTV »).

Lors du CSE central des 15 et 16 octobre, le secrétaire du CSE de Martinique avait demandé que les **rapporteurs / présidents élus / secrétaires des CSSCT conventionnelles / CSSCT non conventionnelles / CHSCT de FTV soient invités en CSSCT-C**. En réponse, Xavier Froissart s'est dit attaché à la composition actuelle de la CSSCT-C, mais trouve intéressant d'inviter, en visioconférence ou en audio-conférence, les rapporteurs / présidents élus / secrétaires une fois

par an, par exemple pour des partages d'expériences. Quoi qu'il en soit, il a renvoyé sur un arbitrage de la Direction du Dialogue Social.

2) EPUISEMENT DES ELUS

La rapporteure a présenté aux membres de la CSSCT-C et aux élus du CSE du Réseau France 3 un projet de **stage** de fin d'études de 4 à 6 mois pour une étudiante en M2 Psychologie Sociale, du travail et des organisations. Depuis le passage en CSE nous constatons un certain état d'épuisement chez les élus et mandatés. Nous l'avons dit à plusieurs reprises en CSE central, mais sans arriver à l'objectiver, par manque de moyens et d'implication de la direction sur ce constat. L'idée est que cette jeune femme travaille sur un **pré-diagnostic de l'état de santé des élus CSE et RP du réseau France 3**, sous la responsabilité du bureau du CSE.

Xavier Froissart a pris note de cette demande en alertant sur la charge en temps et en capacité d'accompagnement que représente un stage long, et a rappelé la possibilité pour les élus et mandatés d'avoir recours à la ligne dédiée des psychologues du travail (JLO) à titre personnel et/ou professionnel. En effet, les élus sont des salariés comme les autres et peuvent saisir l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise. Ici la problématique est toute autre et le questionnement oblige à identifier de manière experte et objectivée les éléments qui concourent à une dégradation des conditions de travail.

3) SYNTHÈSE DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD QVT DU 15 NOVEMBRE 2019

Xavier Froissart a exposé oralement la synthèse des différents points abordés lors de cette réunion. Certains ont également été développés lors de la présente CSSCT-C.

4) PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE D'APPROPRIATION DE LA POLITIQUE SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Point présenté par Florence Vincelot (DSQVT).

Document de présentation en annexe.

Après un gros travail préparatoire, les ambitions de l'Accord QVT sont désormais prêtes à être déployées sur le terrain. C'est un enjeu important pour chaque acteur de l'entreprise, car il s'agit ni plus ni moins de **passer d'une démarche curative à une action préventive**, c'est-à-dire gérer les crises avant qu'elles ne se déclarent.

Pour cela, la DSQVT va accompagner la **montée en compétences de la filière RH en lui permettant de s'approprier les outils et dispositifs** que cette dernière pourra mettre en œuvre en les **adaptant à sa réalité de terrain**. La DSQVT restera un appui à distance. Par définition, les interventions curatives consomment beaucoup plus de ressources que le préventif. Ce n'est donc pas une tâche en plus, mais bien un **gain de temps et d'énergie qui sont visés**.

Florence Vincelot pilotera le déploiement. 1^{ère} étape : réunion de présentation de la démarche aux RRH du Réseau France 3 et du Pôle Outremer en janvier 2020. Ensuite, des volontaires renseigneront un questionnaire pour lister leurs besoins en prévention.

Les élus de la CSSCT-C se sont interrogés sur deux aspects : d'une part comment être sûr que tous les besoins seront identifiés et remontés (l'expérience a montré qu'il y avait un sujet), et d'autre part, quelles seront les marges de manœuvre de la RH si l'encadrement est réticent ? Pour Florence Vincelot, les retours des RH seront croisés avec les équipes de la DSQVT, les équipes de santé au travail et les Documents Uniques. Quant au pouvoir de décision de la RH, il se résume à « *la RH doit travailler en partenariat fort avec le management* ». Malgré tout, Florence Vincelot est optimiste car selon elle les managers prennent conscience de l'importance du sujet QVT. Il semblerait que ce soit flagrant en formation. Elle pense d'ailleurs s'appuyer dans un premier temps sur les ex-stagiaires motivés pour impulser la démarche et ainsi faire la démonstration de son intérêt.

La DSQVT souligne que **les représentants du personnel sont aussi des acteurs de terrain**. La présentation de la démarche leur sera faite par la RH de proximité. Sauf que dans l'exemple d'accompagnement donné dans le document (déplacement en région), la démarche est présentée au CODIR puis à l'ensemble des salariés. Pas de discussion avec les représentants du personnel. Florence Vincelot répond que la DSQVT indiquera à **la RH qu'elle peut associer les élus et les managers, mais c'est à la RH de décider**. L'incarnation parfaite d'une démarche inclusive...

La DSQVT **partagera les retours d'expérience** avec les représentants du personnel dans une démarche d'amélioration. Reste à définir l'instance : la Commission de suivi de l'accord QVT, l'Observatoire de la santé... ?

5) POINT SUR LE BILAN DU DEPLOIEMENT DE L'ACCORD ET LA COMMUNICATION DES DISPOSITIFS : MINI-SITE, BOOK

Point présenté par Anne-Sophie Boissenin-Piquion (Communication de la DSQVT) et Karine Poulard (DSQVT).

Copie écran en annexe.

La page d'accueil du site de la DSQVT sur monespace est décomposée en 3 parties :

- **Engagements de l'accord**
- **Fiches pratiques**

- **Book** : il offre des liens de téléchargement amenant vers la dernière version des documents proposés. Dans la version papier des QR codes ont la même fonction.

Comme demandé par les élus de la CSSCT-C, une présentation du site et des outils qui s'y trouvent sera faite par la RH aux élus de proximité dans le cadre du déploiement de la démarche QVT.

La **communication interne** enverra un mail de présentation début janvier. Il sera accompagné d'une campagne d'affichage sur laquelle travaille le Studio du Siège.

En 2020 l'arborescence de monespace sera réorganisée, la DSQVT espère être encore plus visible, et une sphère QVT devrait voir le jour sur **.Iefil**.

6) INDICATEURS

Point présenté par Jean-Yves Blaise (Pilotage social) et Florence Glémée (DSQVT).

Document de présentation à recevoir.

Jean-Yves Blaise et Florence Glémée co-animent ce groupe de travail de l'accord QVT qui a pour objectif de rédiger un cahier des charges **d'indicateurs de suivi... de l'accord QVT**. Au cours des 3 premières réunions les participants ont listé les indicateurs existants à FTV et exploré ce qui existe dans d'autres entreprises (indicateurs, outils numériques...). Il reste à valider le cahier des charges avec les besoins du terrain. Les futurs indicateurs doivent être une **aide au pilotage managérial**, par exemple en permettant une évaluation du ressenti des salariés sur leur travail.

Un appel d'offres sera lancé début janvier 2020 pour retenir un **prestataire** qui aidera à interroger les salariés et interpréter leurs réponses. Les élus de la CSSCT-C ont fait remarquer que lors de l'information-consultation sur la création de Vendargues, en juillet 2017, ils avaient proposé à la direction de tester une application digitale pour mesurer le ressenti des équipes sur leurs conditions de travail. Sans succès.

Quand les indicateurs seront mis en place, **l'Observatoire de la santé** sera réactivé pour en faire le suivi et proposer des actions d'amélioration. Les membres de la CSSCT-C, des représentants de la santé, 3 managers, 2 DRH et les organisations syndicales signataires de l'Accord QVT composeront l'Observatoire. Ils se réuniront trimestriellement à partir de mars 2020.

L'identification de ces indicateurs de suivi remplacera, en principe, les **enquêtes santé quadriennales**. La DSQVT estime plus pertinent de mesurer les évolutions par un suivi trimestriel permettant un travail en temps réel. En revanche, les **enquêtes Ambition confiance** sont maintenues. Pilotées par la filière RH, elles font partie d'un baromètre commun à plusieurs entreprises pour pouvoir faire des comparaisons. La prochaine ne devrait pas être lancée avant juillet 2020. En accord avec Arnaud Lesaunier et Véronique Maillard,

pilote de la stratégie sociale, la DSQVT pourra proposer des questions QVT autour de la notion de travailler ensemble et de performance (dans le sens « accompagnement des transformations »).

7) MEDECINS DU TRAVAIL

Les salariés permanents de FTV qui travaillent hors des implantations parisiennes dépendent d'un médecin du travail interentreprises en local. Afin de mieux coordonner la politique santé de l'entreprise, chacun de ces médecins est en lien avec l'un des 3 médecins du travail référents de FTV (les 3 médecins du service autonome d'entreprise situé au Siège). La **sectorisation** par référent a été faite (cf annexe) mais doit être vérifiée car il manque au moins une partie de la DMF (Centre d'exploitation Sud, directeur et assistantes).

Afin d'améliorer le suivi des **visites médicales obligatoires des salariés du Siège** (les annulations sont nombreuses), le système de prise de rendez-vous sera modifié en 2020. Les salariés recevront un mail automatique avec possibilité de modifier le créneau horaire. Un test sera fait en mettant les planificateurs dans la boucle.

Pour les visites médicales obligatoires, les **intermittents du spectacle** dépendent du CMB (Centre Médical de la Bourse, en lien avec Audiens). Ce dernier a pris contact avec le service de santé du Siège pour voir les conditions de travail des salariés suivis, et mettre en place des actions en partenariat. Les deux parties ont prévu de se revoir.

Un médecin du travail du réseau France 3 fait systématiquement passer une **échelle de stress** aux salariés (cf annexe), qu'ils viennent en visite obligatoire ou à la demande. Les élus de la CSSCT-C proposent d'élargir la démarche à tous les médecins de FTV. Eric Mageau (médecin du travail du Siège) a répondu qu'il avait lui-même tenté l'expérience en 2013-2014, mais avait dû abandonner à cause de la faible fréquence des visites périodiques. Toutefois, il réfléchit à une nouvelle tentative, pourquoi pas en utilisant les outils numériques (cf point 5 « Indicateurs »).

Par ailleurs, les élus de la CSSCT-C s'interrogent sur le niveau d'information de ces médecins coordonnateurs qui ne semblent pas être informés de tous les sujets santé de l'entreprise. Les tentatives de suicide, les collectifs dégradés, les faits de harcèlement présumés, les rapports d'expertises... sont autant d'information qui ne sont pas partagées avec eux. Afin que ces médecins puissent être des partenaires à part entière en matière de santé, les élus demandent un partage systématique avec eux de l'ensemble de toutes les informations.

Est-ce que la filière RH invite systématiquement le médecin du travail, local ou référent, aux réunions de CSE et de CSSCT ? Reçoivent-ils les calendriers prévisionnels des instances ?

8) SERVICE D'ASSISTANAT SOCIAL

Point présenté par Marie-Suzel Inzé (Responsage) et Djelloul Belghit (DSQVT).

Bilan de Responsage à fin octobre 2019, compte rendu de l'EVL de transition sur le dispositif d'assistanat social du 22 novembre et bilan de Responsage à fin décembre 2019 en annexe.

Bilan de JLO à fin octobre 2019 et bilan de Responsage à fin novembre 2019 à recevoir.

Responsage a presque fini son « tour de **présentation** » au niveau du Siège et des instances de proximité du réseau France 3. Il manque encore 2 ou 3 antennes du réseau, FTR et les stations d'Outremer à l'exception de la Polynésie et de La Réunion.

Le **nombre de demandes** est en diminution : 82 en décembre, 132 en novembre, 138 en octobre. En 2019, **216 salariés** ont fait appel à Responsage.

Les salariés de **Polynésie** peuvent appeler gratuitement la ligne dédiée des psychologues du travail (JLO) gratuitement. La RH a fait en sorte qu'il en soit de même pour Responsage en négociant avec l'OPT (Office des postes et télécommunications de Polynésie). Cela aurait dû être effectif depuis décembre, mais il y a encore un problème à traiter.

Les assistants sociaux ont remarqué que le nombre d'appels pour des **violences conjugales** augmentent quand il y a de la communication dans les médias (cf point 10 « Violences conjugales »).

Les 3 principaux thèmes des appels en 2019 sont, dans l'ordre d'importance :

- 1) les **problèmes financiers** : 1 demande sur 3. 40% des demandes concernent des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus, notamment suite à des séparations (impayé de pension alimentaire). Responsage est toujours en attente d'un retour de la plupart des CSE / CE / CCEOS sur la procédure à mettre en place en cas de demande d'aide financière d'urgence de la part d'un salarié
- 2) le **logement** : 30% des demandes sont liées à des séparations
- 3) les **aidants**

En décembre, 55% des appels venaient d'**Île-de-France** (en constante augmentation depuis septembre). Cela correspond à peu près à la structure des effectifs de FTV, mais à surveiller.

Depuis décembre les **femmes** appellent plus que les hommes (51%).

Aujourd'hui Responsage compte **7 assistants sociaux et 2 stagiaires (en doublure)**. **Un recrutement sera effectif fin février, un second plus tard**. Une réflexion sur le recrutement d'assistantes sociales **en région** est en cours pour pallier la difficulté d'accès à certains sites, comme Toulouse, où une prise de contact a eu lieu.

BILAN JLO

Lors de l'EVL de transition sur le dispositif d'assistantat social du 22 novembre, Jean-Paul Chodacki (JLO) en a profité pour présenter un bilan des **psychologues du travail** à fin octobre 2019 (en comparaison à 2018).

Le **nombre d'entretiens** par personne augmente depuis la mise en place de JLO : de 1,5 à 2 depuis 2017. Le nombre total d'entretiens est aussi en hausse : 533 entretiens pour **276 appelants** à fin octobre, contre 404 entretiens pour 242 appelants en 2018.

Les **femmes** sont toujours plus nombreuses à appeler que les hommes, mais leur proportion est en baisse (de 58 à 55%).

L'âge des appelants diminue : de 50 et plus à la tranche 40-50.

Les **raisons initiales** des appels sont (dans l'ordre d'importance) :

- relations de travail
- multifactoriels
- vision de l'avenir

L'angoisse des **transformations permanentes** serait particulièrement présente dans le Réseau France 3.

La mise en parallèle des rapports d'assistantat social et de psychologue du travail a permis d'identifier certaines **catégorisations de salariés à réviser dans les reportings** :

- techniciens, administratifs et journalistes avec distinction encadrant / non encadrant au lieu d'une liste de métiers
- répartition géographique par région au lieu des ex-pôles de gouvernance, mais reste la question de l'ex-filière de production

Un groupe de travail, dont des élus, planchera sur la question.

9) DIAGNOSTIC SANTE DES SALARIES DE FTV

Les membres de la CSSCT-C se sont mis d'accord sur la **fréquence, la granularité et le contenu des rapports des psychologues du travail et du service d'assistantat social**. Il y aura une présentation annuelle dans chaque instance. Le contenu diffèrera en fonction de l'instance :

- Instances de proximité : nombre d'interventions et thématiques. Difficile d'aller plus loin à cause du respect de la confidentialité, et si le nombre de salariés concernés est faible par rapport à la population du site, il ne serait pas déontologique de généraliser. Tout l'intérêt résidera dans l'échange entre les professionnels et les élus qui auront eu préalablement connaissance du bilan local ;
- CSE et CSSCT : bilan complet sur le périmètre de l'instance ;

- CSSCT-C : bilans croisés des psychologues du travail et du service d'assistantat social afin d'avoir une vue d'ensemble pour apprécier la **cohérence d'ensemble de la politique santé de l'entreprise**.

A ces rapports annuels viendront s'ajouter ceux des **médecins du travail**, ainsi que les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

Les acteurs auront sans doute besoin **d'un à deux ans pour réussir cette articulation**.

Par exemple, le calendrier, la forme de la présentation et le suivi des DUER et des PAPRIPACT devant les instances est encore à l'étude par la DSQVT : il devrait y avoir une information dans chaque instance (présentation du DU et du PAPRIPACT relatifs au périmètre de l'instance) et une consultation au niveau du CSE central avec une analyse synthétique des principales informations.

Un **PAPRIPACT** n'est pas là pour faire joli, il s'agit d'un véritable plan d'actions dans lequel s'engage la direction en vue d'améliorer les conditions de travail, donc au final la performance de l'entreprise. Il arrive que certains plans manquent de pragmatisme, de moyens ou de soutien. Par exemple, malgré un budget important, les PAPRIPACT du Réseau France 3 n'ont été réalisés qu'à 17% en 2018, 16% en 2017 et 29% en 2016. Il faut comprendre pourquoi afin d'améliorer leur impact.

Interrogation également quant à l'outil qui permet de fabriquer les **DU** : il devrait y avoir un appel d'offres pour remplacer Acciline, car sa maintenance ne sera plus assurée en décembre 2020. Nous pourrions basculer sur la version retenue lors du dernier appel d'offres, mais elle ne correspond pas à nos besoins. De plus, la DSQVT veut profiter du changement d'outil pour faire évoluer la prise en compte des RPS dans les DU afin de se rapprocher de l'échelle de Gollac (mesure des risques psycho-sociaux).

Les élus de la CSSCT-C ont voulu savoir si le contrat santé avec **Audiens** incluait des offres ou une participation au financement d'**actions de prévention**. Xavier Froissart a expliqué que ce n'était pas prévu dans notre contrat avec Audiens dont la gestion est assurée par Gras Savoye. Mais il existe une opportunité de rediscuter avec Audiens, car FTV n'utilise pas tous les services mis à disposition.

Les élus de la CSSCT-C proposent que la DDS ajoute une clause dans le cahier des charges du prochain appel d'offres pour la mutuelle en 2020, ou 2021 si on prolonge d'un an notre contrat avec Audiens.

10) PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Point présenté par Barbara Martinez-Charmette (DSQVT) et Florence Bataille (DSQVT).

Document de présentation en annexe.

La Ligne D'écoute Harcèlement (LDH) a reçu une trentaine de saisines depuis son lancement en juin 2018, dont une majorité de femmes PTA. Une moitié émane du Siège, l'autre des régions, et 5 d'Outremer. Les saisines concernent essentiellement des faits présumés de harcèlement **moral**. Le N+1 est très souvent mis en cause. Quelques situations se sont réglées directement avec la hiérarchie locale. Dans 8 cas des **enquêtes**¹ externes ont été menées par l'un des 3 cabinets retenus dans l'appel d'offres des médiateurs et qui ont l'expérience des investigations en la matière selon la DSQVT.

Cette mission supplémentaire a été confiée aux médiateurs à titre expérimental. Un **appel d'offres sera lancé début 2020 pour mener des investigations externes**. Les élus de la CSSCT-C ont alerté sur le mélange des genres (une médiation et une enquête sont deux prises en charge totalement différentes), surtout après un épisode douteux à Grenoble avec l'un des médiateurs-enquêteurs. De plus, nous nous interrogeons sur ces démarches parallèles à la LDH qui échappent à tout regard ou partage avec les élus. Que fait la direction des rapports remis ? Quelle en est la finalité ? Est-ce que ces rapports permettent à la direction de prendre des décisions en matière de sanctions ? A ce jour, les élus n'en sont pas informés.

Un autre **appel d'offres sera lancé en janvier. Il concerne le module de formation à la lutte contre le harcèlement** d'une demie journée intégré dans le cursus managérial qui sera élargi à d'autres publics en 2020 :

- 1 jour pour les managers, les référents et les représentants du personnel
- 2 jours pour la RH

Un **kit de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement** est en cours de finalisation. Il sera porté par la RH auprès des managers.

Il existe plusieurs **acteurs œuvrant pour la lutte contre le harcèlement à FTV** : la ligne d'écoute harcèlement, la fonction RH, les managers, le référent harcèlement de FTV et les référents harcèlements des CSE (liste des référents harcèlement en annexe). L'enjeu est de clarifier et de bien articuler le rôle de chacun, ainsi que de préciser leurs moyens (des demandes ont été faites lors de la commission de suivi des accords IRP le 29 novembre). Pour

¹ L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il ne prend aucune mesure et n'ordonne aucune enquête interne après qu'un salarié a dénoncé des agissements de harcèlement moral, peu importe que ces agissements soient établis ou non, a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 27/11/2019

cela, la DSQVT fera un bilan de ces 18 derniers mois avec les acteurs « direction », avant de partager avec les référents « élus » en janvier. Elle pourra s'appuyer sur l'audit de Pierre Denni « *Dispositif « Prévenir et agir face au harcèlement moral et/ou sexuel et aux agissements sexistes » de France Télévisions : éléments d'analyse et propositions d'améliorations* » daté du 2 octobre 2019 (document en annexe), bien qu'étonnamment celui-ci ne mentionne pas une seule fois les référents harcèlement.

Xavier Froissart a indiqué qu'une fiche **sur les missions du référent harcèlement du CSE** reprenant les dispositions légales était en préparation. Elle fera l'objet d'un échange avec les référents lors de la réunion qui sera organisée avec eux par la DSQVT début 2020. Cette fiche précise que le référent doit être à l'écoute de tout salarié de l'entreprise et notamment les élus, les orienter, les former, être proactif face à toutes questions et permettre aux différents acteurs de la prévention du harcèlement d'agir au mieux.

Pour rappel, c'est la **loi Avenir professionnel** du 5 septembre 2018 qui rend **obligatoire**, depuis le 1er janvier 2019, de nommer un « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein de chaque CSE, y compris pour chaque CSE d'établissement, quelle que soit la taille de l'entreprise. Parallèlement, la loi a également prévu la mise en place obligatoire au niveau de l'entreprise d'un référent harcèlement sexuel pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

A France télévisions, **l'élargissement des missions des référents au harcèlement moral** fait suite à une demande, exaucée, des élus qui pensaient qu'ils seraient plus efficaces ainsi.

Autre demande exprimée lors de la commission de suivi des accords IRP le 29 novembre : que les **CE et CCEOS**, non soumis à cette obligation, puissent tout de même désigner un référent harcèlement avec les mêmes missions et moyens que ceux des CSE, dans une démarche active de l'entreprise de lutte contre les harcèlements et les agissements sexistes. Nous sommes toujours en attente d'une réponse.

Tout cela conduit les membres de la CSSCT-C à juger incompréhensible le **refus du CSE de Corse de désigner un référent**.

11) VIOLENCES CONJUGALES

Même si la loi n'impose rien aux employeurs concernant les violences conjugales, de plus en plus d'entreprises sont sensibilisées à leurs impacts professionnels et signent des accords de soutien aux victimes (article en annexe).

Les élus de la CSSCT-C souhaitent qu'il en soit de même à FTV. La DSQVT est du même avis, et l'entreprise veut proposer un soutien spécifique à ces victimes. Reste à déterminer dans quel cadre cela sera discuté : Accord égalité ? Accord QVT ? Accord dédié ?

12) INAPTITUDES

Point présenté par Djelloul Belghit (DSQVT).

Bilan des inaptitudes au Siège en 2017 et 2018 en annexe.

Bilans pour le Réseau France 3 et l'Outremer en cours de finalisation.

Selon le Bilan social 2018 de FTV, sur la période 2017-2018 **93 salariés** ont été déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail, dont 64 au Siège. Seulement **4 ont été reclassés** dans l'entreprise, dont 3 salariés du Siège. Les autres ont été licenciés.

Une meilleure prise en compte de la question du maintien dans l'emploi semble urgente et nécessaire. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de l'Accord QVT (Point 2 Assurer la santé tout au long de sa vie professionnelle). Elle peut se faire par une anticipation, une prise en compte des contraintes physiques, un accompagnement sur des projets professionnels alternatifs et une prise en charge des situations d'inaptitude. Le suivi des inaptitudes peut être l'un des indicateurs santé évoqués au point 5 « Indicateurs ». Xavier Froissart a donné l'exemple de La Poste qui propose à ses salariés un entretien de détection des signaux faibles sur des réductions de capacités professionnelles au bout de 10 à 15 ans d'ancienneté, puis tous les 5 ans.

Selon Djelloul Belghit, les **points de faiblesse des reclassements à FTV** sont nombreux :

- La question de la mobilité géographique entre sites, tant sur les possibilités offertes par l'entreprise que sur celle des salariés à déménager, limite les possibilités de reclassement
- Nous devons travailler sur la capacité à détecter au plus tôt les premiers signes d'une dégradation de la santé pouvant aboutir à terme à une inaptitude professionnelle. Cela fait partie des actions en cours de déploiement avec les médecins du travail
- Ceci permettra de construire des parcours alternatifs suffisamment en amont
- Il convient de poursuivre la rédaction et le partage de fiches de risques par métier
- Et de synthétiser une vision générale sur les restrictions médicales

A noter : l'indicateur « inaptitude avec reclassement » n'est pas dans les bilans de l'emploi.

13) RETOUR D'EXPERIENCE DES INTERVENTIONS COLLECTIVES

Point présenté par Barbara Martinez-Charmette (DSQVT) et Jean-Luc Odeyer (JLO).

Document de présentation en annexe.

Suite à la mise en place d'un diagnostic des **RPS à Caen** et la réalisation d'une démarche globale de prévention des **RPS à Rennes** répondant à des alertes des CHSCT, la DSQVT et le dispositif des psychologues du travail (JLO) ont fait les constats suivants :

- existence d'un problème chronique de comportement

- les managers sont un goulet d'étranglement des dysfonctionnements
- l'accompagnement managérial doit être questionné sous le prisme de la prévention des RPS et de la posture de manager dans le suivi des salariés
- les situations rencontrées à Caen et Rennes sont partagées par d'autres sites, les solutions sont donc potentiellement mutualisables ; à la RH de capitaliser les expériences

Ces constats ont entraîné la mise en place de **deux actions marquantes** :

L'ex-secrétaire du CHSCT de France 3 Bretagne avait proposé à la direction de développer des **ateliers de formation sur les RPS et de repérages de signaux faibles à destination des managers**. Depuis juin 2019 JLO anime des ateliers d'une journée pour les managers à la demande de la DRH du Réseau France 3. Il s'agit de mises en situation et d'espaces de réflexion. L'action se poursuivra en 2020 pour que l'intégralité du management intermédiaire du Réseau soit formé.

La DSQVT ne veut plus se contenter de faire des diagnostics (regard extérieur et délivrance de préconisations pour des pistes de travail), elle encourage le passage à l'action via les **COPIL** (comités de pilotage) pour transformer les situations de travail (cf point 3 « Présentation de la méthodologie d'appropriation de la politique sante et qualité de vie au travail »). Un COPIL « sauce FTV » vise à prévenir les risques professionnels. Sa composition, toujours paritaire, dépend de la nature du problème pré-identifié. Il est le lieu de la co-construction des plans d'action. Il arbitre les actions décidées par les salariés (surtout lorsqu'il s'agit de problématiques métier) et en assure le suivi et l'accompagnement. Une **fiche pratique** sur le COPIL sera formalisée et publiée sur le mini site de la DSQVT sur monespace. Elle proposera un schéma type de ce qui peut être mis en place, mais ne remplacera pas une présentation orale aux futurs volontaires et membres. **Les élus de la CSSCT-C demandent à être associés à l'élaboration de cette fiche.**

A **Caen** et **Rennes** les diagnostics ont été posés et certains problèmes ont été réglés. Par exemple à Rennes il reste des problèmes organisationnels et économiques, mais le changement d'état d'esprit dû à ce travail en commun en COPIL conjugué au changement de directeur régional a amélioré l'état de l'antenne. C'est donc désormais au local (direction, élus et salariés) d'être acteur des décisions et de la mise en mouvement, la dynamique devant être portée par l'encadrement.

Lors d'une précédente réunion, les élus de la CSSCT-C ont demandé de tirer les enseignements de la gestion maladroite, voire dysfonctionnelle, des suites du Danger grave à **Grenoble**, afin d'identifier les manquements désormais à proscrire. En réponse, Xavier Froissart a proposé que début 2020 une rencontre entre Augustin Hoarau (animateur du COPIL), la direction régionale et des représentants du personnel soit organisée. Finalement, compte tenu de l'état d'avancement du COPIL sur place, nous demandons le report de cette proposition.

Les élus de la CSSCT-C ont proposé de mener un travail collégial avec des élus et un inspecteur du travail pour rédiger des **fiches pratiques**, par exemple sur la procédure de danger grave et imminent (DGI), l'enquête suite à un risque grave, la procédure après une tentative de suicide, le délit d'entrave, la déclaration d'un accident du travail, l'utilisation des crédits d'heures des élus et mandatés... autant de sujets sources de questionnements et de tensions entre direction et élus.

Xavier Froissart a répondu que la RH avait demandé à la DSQVT de rédiger un procédé d'enquête, et une demande a été faite à la DDS sur les thèmes : enquête dans le cadre d'un DGI, le PAPRIACT et le risque chimique et nucléaire.

Par ailleurs, certaines **fiches réflexe** nécessitent une mise à jour, ou au moins une relecture. Une date de mise à jour récente rassure toujours les acteurs.

Donc à suivre.

14) LOCAUX

AMIANTE

Point présenté par Thomas Evrard (DSQVT) et Eric Mageau (médecin du travail au Siège).

Les élus de la CSSCT-C ont demandé l'inscription de ce point suite à la situation en **Martinique** (tract intersyndical du 25 octobre 2019 en annexe).

Des traces d'amiante dans des dalles de sol décollées ont été trouvées dans 3 bureaux et des couloirs des anciens locaux, quittés le 30 novembre 2018. L'exposition pourrait concerner 4 à 5 salariés.

Plusieurs réunions du CSE et de la CSSCT ont eu lieu avec le médecin du travail et l'inspecteur du travail. La DSQVT a été désignée pour accompagner la station.

Les anciens locaux de la station ont fait l'objet de 3 diagnostics :

- 2004 : absence de matériaux amiantés sur les prélèvements effectués, dont dalles de sol et revêtement muraux
- Février 2015 (dans le cadre de la relocalisation) : traces d'amiante dans les dalles de sols dégradées dans 3 salles et dans des conduites d'eaux pluviales. Réalisation de travaux d'encapsulation (l'entreprise n'a pas réalisé de mesure d'empoussièrement avant l'encapsulation alors que c'est obligatoire pour faire un suivi efficace)
- 2018 : traces d'amiante dans des peintures et enduits sur mortier et dans une tôle ondulée de la toiture du garage, mais pas de dégradation donc pas d'action si ce n'est une évaluation périodique

La DSQVT assure que les diagnostics ont été partagés à chaque fois avec les élus du CHSCT.

La fréquence de surveillance de la **santé des salariés** dépend de la nature et de l'état de l'amiante, donc de l'importance de l'exposition. Pour les salariés de Martinique 1ère le médecin du travail a décidé une **surveillance renforcée** :

- Suivi post exposition : le médecin du travail local fera un suivi de l'état de santé des salariés qu'il a identifié. Il leur prescrira un scanner s'il le juge nécessaire, s'appuyant en cela sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé
- Suivi post professionnel : quand un salarié de Martinique 1ère quittera son emploi, il pourra demander une attestation d'exposition au médecin du travail pour pouvoir ensuite faire une demande à la CPAM et/ou à son médecin traitant pour bénéficier d'un scanner thoracique après 30 ans d'exposition (renouvellement tous les 10 ans si rien n'est détecté la 1ère fois). Là aussi le protocole est bien défini

La possibilité de voir des lésions aux examens complémentaires n'apparaît qu'au bout de 15 ans (qui est une limite basse). Par contre il n'y a pas vraiment de seuil d'exposition pour le risque.

Les salariés de FTV sont soumis à des **expositions passives** éventuellement par la dégradation de matériaux, donc la direction applique le principe de précaution. Une exposition passive relève du Code de la santé publique car les salariés sont considérés comme du « public » et non comme des travailleurs de l'amiante qui bénéficient de seuils d'alerte plus bas.

Thomas Evrard rappelle que la principale obligation de l'employeur est le **Dossier Technique Amiante (DTA)**, obligatoire pour tous les immeubles dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997. C'est un outil dynamique qui agglomère les rapports de repérage des matériaux contenant de l'amiante, les évaluations périodiques de l'état de conservation des matériaux, les mesures d'empoussièrement s'il y a dégradation, les travaux d'encapsulation et les diagnostics avant travaux (DAT). Le DTA est disponible au service des Moyens Généraux. En cas de travaux sur site, le dossier technique DTA/DAT est joint aux documents de consultation des entreprises. Il est également consultable par tous les élus qui sont également informés par la direction en cas de retrait ou d'encapsulation de matériaux amiantés dans le cadre de la prévention du risque.

L'employeur est également incité à faire de la prévention visible, par exemple apposer des **affiches** pour prévenir que des travaux de percement sont interdits aux endroits où de l'amiante se trouve.

Aucun autre « souci amiante » n'a été remonté à la DSQVT. Mais afin de s'assurer de l'état du parc immobilier de FTV et de vérifier que les DTA sont en règle et que la surveillance est au point, la DSQVT va faire une demande aux **Animateurs Prévention Sécurité**.

La stratégie générale de FTV concernant la maîtrise de son parc immobilier par rapport aux expositions passives à l'amiante des salariés semble donc se limiter aux DTA partagés avec les élus en cas de mise à jour. Quel suivi dans le temps ? Quels moyens de surveillance ?

CAPACITES D'ACCUEIL A MFTV

Point présenté par Rozenn Ménard (IMG Siège).

Lors de l'expertise sur le déménagement de France 3 Paris Île-de-France au Siège, une experte du CEDAET avait alerté les élus sur les capacités d'accueil de MFTV qui lui semblaient insuffisantes.

Pour Rozenn Ménard les espaces sont disparates et les métiers différents, rendant difficile les comparaisons, mais en aucun cas on ne peut parler de suroccupation. Selon elle, les nouveaux aménagements réunissent tout ce qui satisfait les besoins nécessaires au confort et à la sécurité des salariés : air, lumière du jour, rangements, mobilier de bureau, espace de recul pour le fauteuil, circulation autour du bureau... la plupart régis par des normes. Elle précise que les IMG ne maîtrisent pas les évolutions engagées par les salariés (ex : ajout d'une armoire).

15) LIEN AVEC LA POLITIQUE DE RSE

Point présenté par Marie-Anne Bernard (RSE).

La direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) a commencé à réduire le plastique à FTV et à la cantine du Siège en remplaçant les gobelets par des mugs et des bouteilles. Reste à gérer les permanents en mobilité, les CDD et les invités.

Autre piste : mettre des carafes à disposition dans les salles de réunion. Mais se pose la question de l'hygiène, avec le manque de points d'eau et de produits de nettoyage. Un test a été fait au service des Sports où les assistantes se sont chargées du nettoyage des carafes. Les élus rappellent qu'une avancée pour l'environnement ne peut pas se faire au prix d'un recul sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La question du nettoyage de ces carafes doit être l'affaire de toutes et tous et ne peut donc pas être confiée à une population majoritairement féminine, dans une tranche salariale relevant des moins élevées, ce qui enverrait un message d'un autre âge.

Le combat contre le plastique doit passer par une sensibilisation du collectif et la révision de l'ensemble de ce qui est mis à disposition des salariés (point d'eau pour faire la vaisselle...).

Marie-Anne Bernard et Xavière Farrer (RSE) présenteront un plan d'actions à la prochaine CSSCT-C.

Pour la commission le 10 janvier 2020

Chantal Fremy, rapporteure de la CSSCT-C



Méthode d'appropriation de l'accord

Accord « Développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions »

CSSCT du CSE central du 09/12/2019

► **Comment organiser l'appropriation de la démarche QVT par les acteurs du terrain* ?**

** DRH/RRH/IRH, Managers, Salariés et Représentants du personnel*

RAPPEL DES ETAPES



OBJECTIFS:

- . **Accompagner les acteurs du terrain, leur transmettre les dispositifs issus de l'Accord QVT**
- . **Développer une culture SQVT au sein de l'entreprise**
- . **Permettre d'agir de façon autonome.**

LA DEMARCHE D'APPROPRIATION



PRINCIPES :

- Etre à l'écoute, comprendre les besoins
- Se rendre disponible pour transmettre et rendre autonome
- Proposer des actions d'accompagnement claires, pertinentes et concrètes
- S'engager sur un calendrier

1. IDENTIFIER LES BESOINS

Présenter

- Pour le siège : lors des CODIR RH ou du point d'actualité RH
- Pour les régions et stations outremer : conférence téléphonique RH

Identifier

- Expression des besoins dans un questionnaire simple
- Echange de vive voix avec un référent de la DSQVT

Cadrer

- Priorisation des sujets et des cibles en lien avec les acteurs identifiés localement
- Co-construction des actions à déployer localement avec l'appui de la DSQVT

2. ORGANISER DES ACTIONS

Rôle DSQVT

- Appui dans la préparation, mise à disposition de support mais action assurée par les acteurs locaux
- Action co-animée nécessitant la présence physique d'un référent de la DSQVT

Formats

- Intervention en réunion de service, en codir
- Organisation d'un petit dej thématique, d'un café-formation
- Animation d'un atelier
- Sensibilisation en mode kiosque
- ...

EXEMPLES D' ACTIONS

DEPLACEMENT SUR UN SITE EN REGION

- **Matin : CODIR.**
Intervention sur QVT & Transfo par le RRH avec l'appui de la DSQVT
- **Midi : KIOSQUE.**
Sensibilisation pour tous sur le Télétravail et la Déconnexion en compagnie de l'IRH
- **Après-midi : ATELIER.** Co-animation avec le RRH et le manager d'un espace de discussion

APPUI A DISTANCE SUR ACTION ANIMEE EN REGION

- Préparation à distance et remise d'un support par la DSQVT
- Animation par RRH/IRH d'un atelier de sensibilisation sur le télétravail pour les managers

ACTION TRANSVERSE POUR LES RRH DU SIEGE

- Animation par la DSQVT d'un atelier sur les Espaces de discussion : cadre, méthode, mise en pratique.

APPUI A DISTANCE SUR ACTION ANIMEE EN STATION

- Préparation à distance
- Animation d'une Equipe de Veille Locale par le RRH
- Participation en visio de représentants de la DSQVT

DEPLACEMENT SUR SITE EN STATION

- Regrouper les interventions en profitant d'un déplacement prévu en station
- Accompagner l'APS, le RRH et l'encadrement pour le DUER
- Animer le module QVT pour l'encadrement (QVT, signaux faibles, espaces de discussion, transfo)
- Aider au cadrage d 1 expérimentation

3. SUIVRE ET AJUSTER

Tracer

- Création d'un tableau de suivi par la DSQVT : direction / site, besoins, actions, pilote DSQVT, pilote local, bilans ...

Faire Bilans

- Réalisation d'un bilan à chaud
- Réalisation d'un bilan à froid 3 à 6 mois après l'intervention
- Création d'un support avec quelques questions clefs OU enquête via Lime Survey

Ajuster

- Analyse des bilans en COPIL de la mise en œuvre de l'Accord QVT (DSQVT)
- Points d'étape courts et réguliers en CODIR
- Retours d'expérience à partager en Commission de suivi de l'Accord
- Ajustement sur la forme et sur le fond => logique d'amélioration continue.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

EN SAVOIR +

RECHERCHER SUR LE SITE

Rechercher dans le système

- Contenu
- Annuaire
- Organigrammes

Aide

Mon espace > Mon quotidien > Mon quotidien > Santé et Qualité de vie au travail

MON QUOTIDIEN

- Temps de travail
- Congés, RTT, CET
- Classification et rémunération
- Université FTV - Formation
- Emploi et gestion de carrière
- Couverture sociale - Retraite
- Logement
- Mission, transport, hébergement
- Santé et Qualité de vie au travail

LES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD QVT



- > Le Télétravail France TV
- > La QVT dans les transformations
- > La méthode d'évaluation ergonomique
- > Bien gérer la nuitée



- > Espaces de discussion
- > Retour au travail
- > Mieux identifier les risques liés à l'APS



- > Soutien individuel aux salariés
- > Complémentaire santé
- > Appui face au harcèlement
- > Trouver la médiation
- > Prévenir les discriminations
- > Prévenir les accidents
- > Déclarer les signaux faibles / prévenir les conductes associatives

LA PRÉVENTION DES RISQUES



Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER)



Les Animateurs Prévention Sécurité (APS)



Plan de prévention



Fiches réflexes



Ergonomie



Formations

SOMMAIRE

- ACCUEIL
- Journées SOVT
- Expertises, méthodes et outils pour les collaborateurs
- L'enquête santé des salariés FTV
- Accords et Rapports
- Ondes électromagnétiques - études
- Les études initiées par la DSOVT
- Les acteurs de la santé au travail

LE BOOK DE L'ACCORD QVT

LE BOOK à télécharger

PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Organisation de la mission des psychologues du travail
Ligne dédiée collaborateurs : 0800 503 204
Ligne dédiée managers : 0800 087 277

CONSEIL ET ASSISTANCE SOCIALE

Le service social, maintenant en marche !
La ligne dédiée : 0800 94 12 21

Responsable cam



	RRH	Effectifs	Secteurs				
Samia	Frédéric DEBAINS	1024	Information	Editorial	Franceinfo		
					Rédaction	Editions du soir IV3 Service économique et social Service Societe et Sport JT Service JRI de A à G Service politique	
	Marie FERRANDI		Gestion, production, moyens	Moyens de fabrication	Achat hors programmes, commande publique IMG		
	Arnaud SEGUR				Centre exploitation Nord	Equipes de tournage Equipes arrière scène Explotation chaîne info	Fabrication assistants réalisateurs et scriptes
	Marie FERRANDI				Commande client		
	Marie FERRANDI				Post production		
Françoise CORTEEL / Stéphanie LAMBERT		Achats, ingénierie et support opérationnels					
		Présidence					
		Secrétariat général					
		Communication					

Lakshmy	Frédéric DEBAINS	1487	Information	Editorial	Rédaction	Editions du matin et de la mi-journée	
						Editions du Week-end	
						Service météo	
						Service Voyages officiels	
						Service Enquêtes et reportage	
						Service JRI de H à Z	
	Services régions France 2						
	Service support aux éditions de la rédaction Nationale						
				Magazines d'information			
				France 3 Toutes régions			
			Numérique, stratégie et diversité				
			Organisation et ressources	Secrétariat général adjoint - gestion des ressources			
				Reportage et moyens de l'information	Médiathèque PC info		
	Anne Emanuelle ARROSSAMENA		Gestion, production, moyens	Moyens de fabrication	Centre exploitation Nord	Technologie	
	Elisabeth FERRAZ MARQUES					Finance	
	Arnaud SEGUR					Moyens de antennes et des programmes	
						Production	
	Marie Agnes FLORES				Pilotage de la performance et régulation d'activité	Unité opérationnelles	
						Equipes de tournage	Fabrication vidéo Fabrication image Fabrication Son Fabrication Lumière
						Transmissions	

Eric	Elodie BRUNOIS	1534	Information	Organisation et ressources	Reportage et moyens de l'information	Pôle coordination et productiond
						Pôle Son et Viéo mobile
	Muriel BLANCHARD				Pôle Fabrication de l'information	
	Catherine FICHET				Planification centralisée	
	Françoise CORTEEL / Stéphanie LAMBERT				Magasin technique	
			Malakoff			
			Vanves			
			Antennes et programmes			
			RIE			

Docteur Lakshmy CHASTANG	Docteur Samia CHENA	Docteur Eric MAGEAU
Régions France 3		
Aquitaine	Corse	Bretagne
Auvergne-Rhône-Alpes	Hauts-de-France	Centre-Val de Loire
Bourgogne-Franche-Comté	Normandie	Grand Est
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Occitanie	Pays de la Loire
Stations ultra marines		
Nouvelle-Calédonie	Guadeloupe	Mayotte
Polynésie	Guyane	Réunion
Wallis-et-Futuna	Martinique	Saint-Pierre-et-Miquelon



Evaluation du stress au travail

Je fais partie d'un groupe de médecins du travail qui se propose d'évaluer le niveau de stress des salariés et ses éventuelles composantes professionnelles et personnelles.
Les réponses au questionnaire qui suit seront jointes au dossier médical. A ce titre, elles resteront naturellement confidentielles. Seules seront effectuées des exploitations collectives des données garantissant à chacun l'anonymat.

Je vais vous demander comment vous vous sentez, entre très bien (note 1) et très mal (note 10) :

- Dans votre vie professionnelle
- Dans votre vie personnelle
- Globalement

Entourez un chiffre dans chacune des trois échelles suivantes :

(Vie professionnelle)

Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(Vie personnelle)

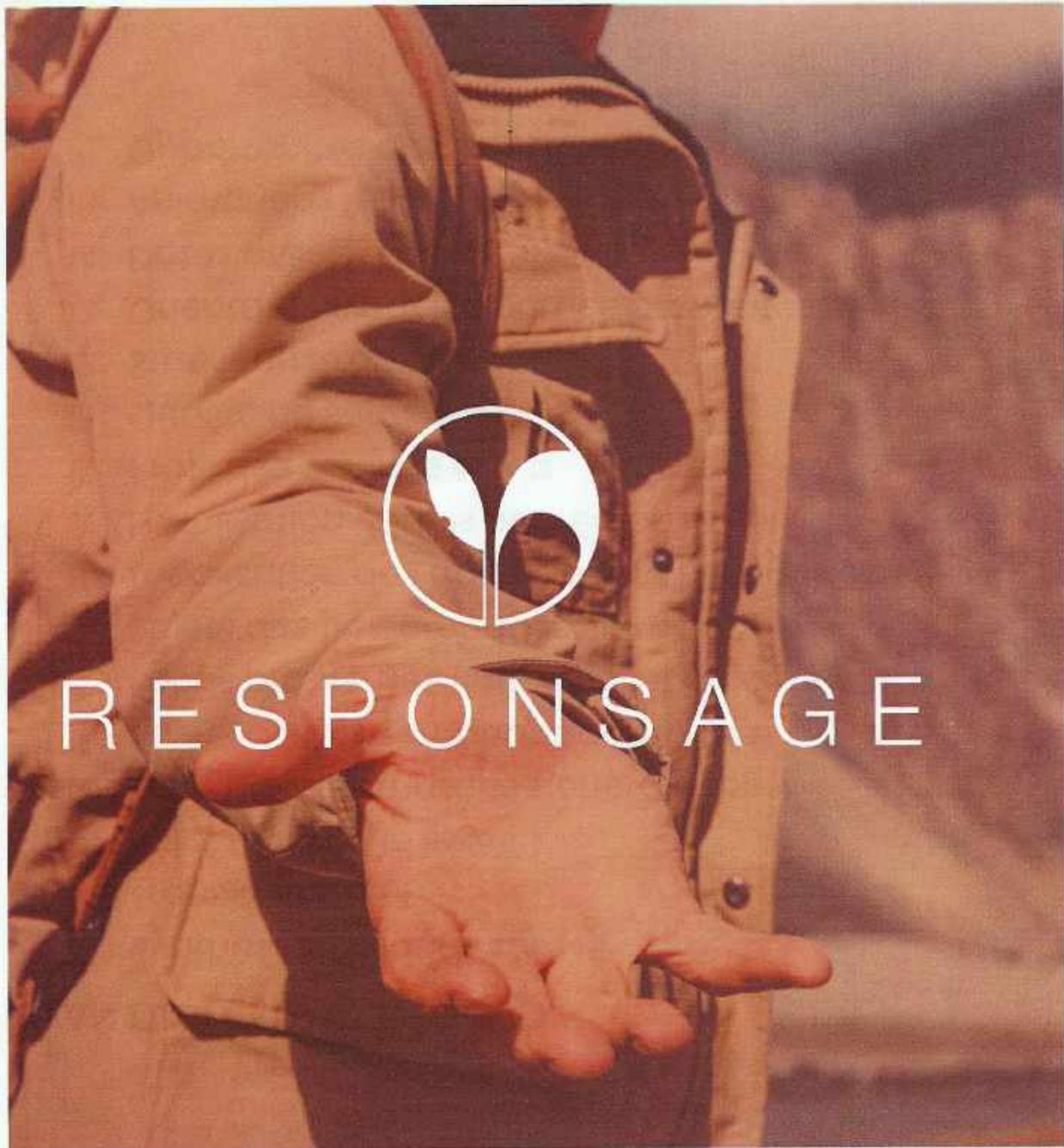
Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(Globalement)

Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



RESPONSAGE

BILAN France Télévisions

octobre 2019



31 octobre 2019

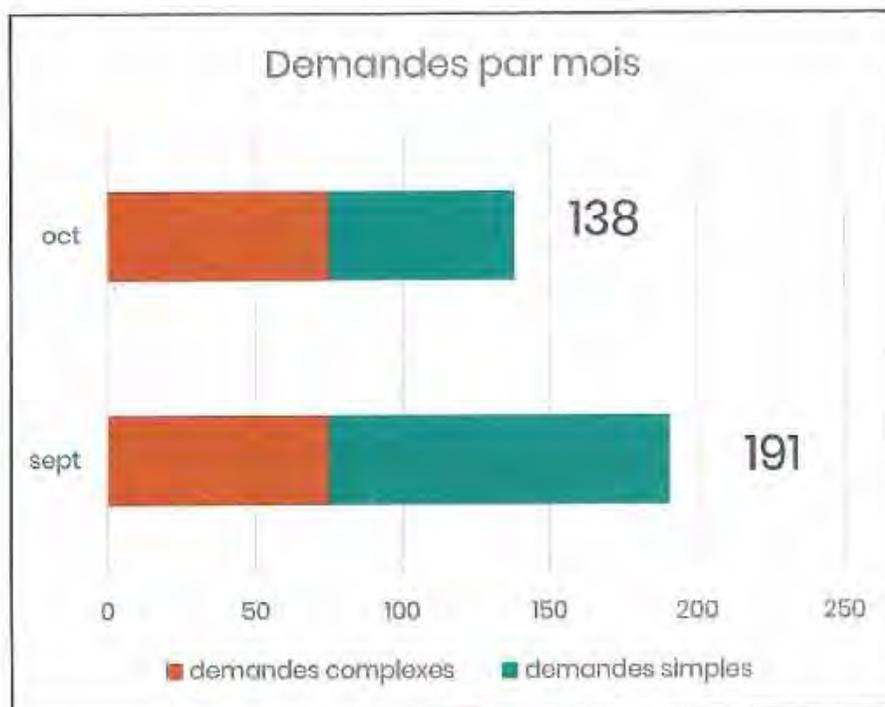


PLAN DU TABLEAU DE BORD

1. Synthèse demandes page 3
2. Transition page 4
3. Point technique page 5
4. Cas rare et remarque générale page 6
5. Sujets des 75 demandes complexes page 7
6. Focus problèmes financiers et aidants page 8
7. Sujets des 116 demandes simples page 9
8. Localisation des appels dans l'hexagone page 10
9. Localisation détails par région page 11
10. Profil des salariés page 12
11. Qualité du service page 13
12. Statistiques diverses page 14
13. Orientations par les parties prenantes page 15
14. Dates et lieux des EVL page 16
15. Animations terrain page 17
16. Opportunités de communication page 18



SYNTHESE DEMANDES OCTOBRE 2019 FRANCE TELEVISIONS: 138



- 138 demandes
Dont 73 complexes
et 65 simples
- EVL Transition = Paris 11 /10
EVL = Poitiers 8/10
- 1 entretien individuel au siège



TRANSITIONS:

- Deux membres de CSE nous ont alertés sur des situations particulières.
- Il y a eu 1 EVL de transition à Paris et EVL à Poitiers



POINT TECHNIQUE

- Nous n'avons pas intégré et comptabilisé les demandes simples par mail.
- Le système informatique n'est pas encore paramétré pour les distinguer les familles de m
- La notation est faite sur les demandes complexes, pour l'instant.

;



CAS RARES ET REMARQUE GÉNÉRALE

CAS RARES

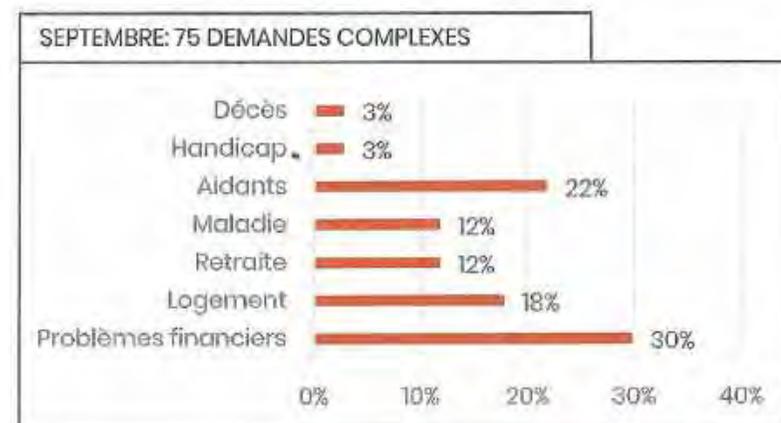
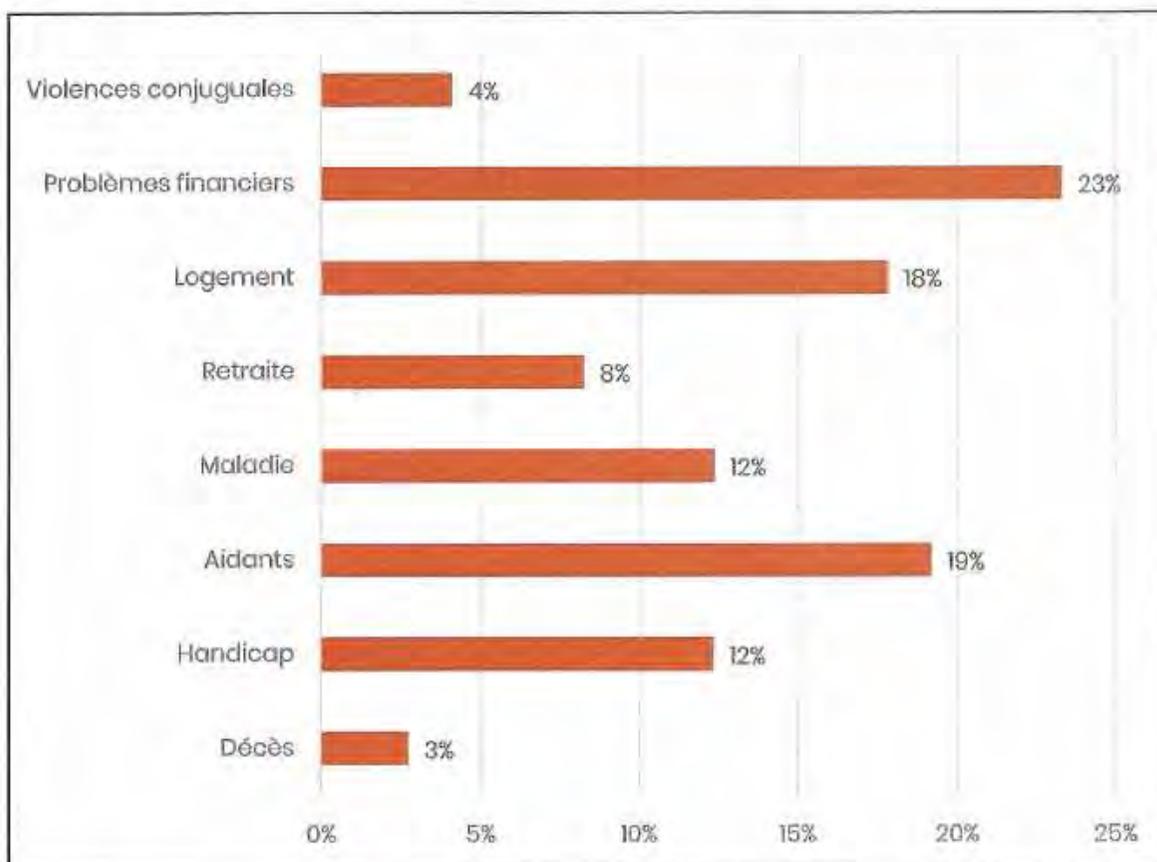
- 3 appels relatifs à des violences conjugales verbales

REMARQUE GENERALE

- Nous avons participé à une réunion préparatoire du CSE central



SUJETS DES 73 DEMANDES COMPLEXES : 23 % DES DEMANDES RELÈVE DE PROBLÈMES FINANCIERS





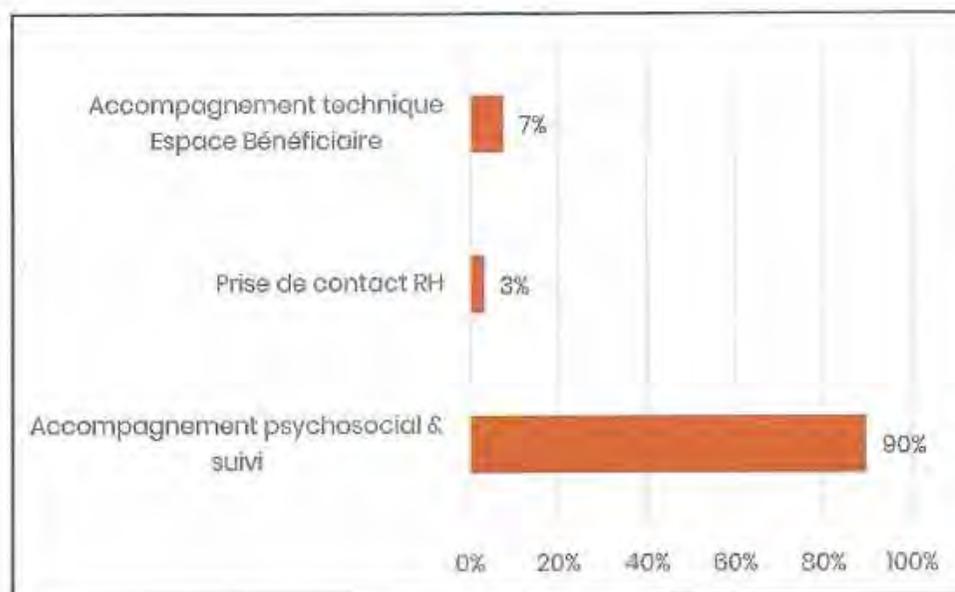
FOCUS OCTOBRE : SUR PROBLEMES FINANCIERS ET AIDANTS

- **Problèmes financiers:**
 - 50% concernent des célibataires sans enfant.

- **Aidants:**
 - 6 aidants sur 14 accompagnent leur enfant en situation de handicap
 - 6 aidants sur 14 accompagnent un de leurs parents
 - 2 aidants sur 14 accompagnent leur conjoint



SUJETS DES 65 DEMANDES SIMPLES : 90 % D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET DE SUIVI





LOCALISATION DES APPELS DANS L'HEXAGONE : 32 SITES NOUS ONT APPELÉS

DATA

DashBoard du 02/09/2019 au 31/10/2019

FR

Demandes Créées	Demandes - Durée (jours)	Appels planifiés échus
Demandes Terminées	Demandes - Durée (he...)	Appels en anomalie
Demandes Ouvertes	Appels (total)	Appels - Durée (minutes)
Demandes Dispositif	Appels entrants	
Demandes Gamme	Appels sortants	
Demandes Mot Clé	Appels planifiés	

Appels éligibles

France	276
DOM-TOM	7

Liste Clients

%Ac cour Client	ACCOUNT_SITE-Name	Dept	Appels éligibles
Total			283
	#NA	#NA	36
	France Télévisions - 10 HORACE...	02	1
	France Télévisions - AUXERRE	89	6
	France Télévisions - BAR LE DUC	55	8
	France Télévisions - BASTIA	20	15
	France Télévisions - BESANCON	25	1
	France Télévisions - BORDEAUX	33	8
	France Télévisions - BRIVE	19	6
	France Télévisions - CAEN	14	2
	France Télévisions - GUADELOUPE	-	4
	France Télévisions - GUERET	23	1
	France Télévisions - LA REUNION	-	3
	France Télévisions - LA ROCHELLE	17	3
	France Télévisions - LILLE LAMEE	59	20
	France Télévisions - LILLE LIBERTE	59	2
	France Télévisions - LIMOGE	87	2
	France Télévisions - LINDIS	75	2
	France Télévisions - LORIENT	56	3
	France Télévisions - LYON 3	69	2
	France Télévisions - LYON VAISE	69	1
	France Télévisions - MALAKOFF	93	12
	France Télévisions - MARSEILLE	13	5
	France Télévisions - MONTPELLIER	34	2
	France Télévisions - NANCY	54	4
	France Télévisions - NIMES	30	1
	France Télévisions - POITIERS	86	6
	France Télévisions - RODEZ	12	1
	France Télévisions - STRASBOURG	67	1
	France Télévisions - TOULOUSE	31	3
	France Télévisions - VANVES	92	7
	France Télévisions - MAISON DE	#NA	2
	FRANCE TELEVISIONS	75	117

Départements

#	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95				

Régions

#NA	Hauts-de-France
Auvergne-Rhône-Alpes	Ile-de-France
Bourgogne-Franche-Comté	Normandie
Bretagne	Nouvelle-Aquitaine
Centre-Val de Loire	Occitanie
Corse	Pays-de-la-Loire
Grand-Est	Provence-Alpes-Côte d'Azur

Ville

ABBEVILLE	ARCUEIL
AGDE	ARCELES SURMER
AGEN	ARGENS
AIX-EN-PROVENCE	ARGENTAN
AIX-LES-BAINS	ARGENTEVIL
ALBERTVILLE	ARLES
ALB	ARMENTIERES
ALENCON	ARQUES
ALES	ARRAS
AMBARES-ET-LAGRAVE	ARRIOS
AMBERIEU-EN-BOUCY	AUBAGNE
AMIENS	AUBENAS
AMILLY	AUBERVILLIERS
ANCEMIS	AUCH
ANDERNOS	AULNAY SOUS BOIS
ANDREZIEUX	AULNAY-SOUS-BOIS
ANGERS	AURAY
ANNECY	AURILLAC
ANNEMASSE	AUTUN
ANNEZIN	AUXERRE
ANTIBES	AYALLOH
ANTONY	AYMONON
ARAVON	AYON
AREIN	AZE



LOCALISATION DES APPELS DÉTAILS PAR RÉGION : 49% VIENNENT DE L'ÎLE DE FRANCE

Nouvelles régions	283	Anciennes régions	283	Départements	283	
	37		37		37	
Grand Est	9	Alsace	1	87 Bas-Rhin	1	
				88 Haut-Rhin		
		Champagne-Ardenne	0	08 Ardennes		
				10 Aube		
				51 Marne		
		Lorraine	8	52 Haute-Marne		
				54 Meurthe-et-Moselle	4	
				55 Meuse	4	
57 Moselle						
Nouvelle-Aquitaine	27	Aquitaine	6	88 Vosges		
				24 Dordogne		
				33 Gironde	8	
				40 Landes		
		Limousin	10	47 Lot-et-Garonne		
				64 Pyrénées-Atlantiques		
				19 Corrèze	6	
		Poitou-Charentes	9	23 Creuse	1	
				87 Haute-Vienne	3	
				16 Charente		
17 Charente-Maritime	3					
Auvergne-Rhône-Alpes	3	Auvergne	0	79 Deux-Sèvres	6	
				86 Vienne	6	
				03 Allier		
		Rhône-Alpes	3	3	15 Cantal	
					43 Haute-Loire	
					63 Puy-de-Dôme	
					01 Ain	
					07 Ardèche	
					26 Drôme	
					38 Isère	
42 Loire						
69 Rhône	3					
Normandie	2	Basse-Normandie	2	73 Savoie		
				74 Haute-Savoie		
		Haute-Normandie	0	14 Calvados	2	
				50 Manche		
Bourgogne-Franche-Comté	7	Bourgogne	6	61 Orne		
				27 Eure		
				76 Seine-Maritime		
		Franche-Comté	1	21 Côte-d'Or		
				58 Nièvre		
				71 Saône-et-Loire		
				89 Yonne	6	
Bretagne	3	Bretagne	3	25 Doubs	1	
				39 Jura		
				70 Haute-Saône		
				90 Territoire de Belfort		
				22 Côtes-d'Armor		
				29 Finistère		
				35 Ille-et-Vilaine		
				56 Morbihan	3	

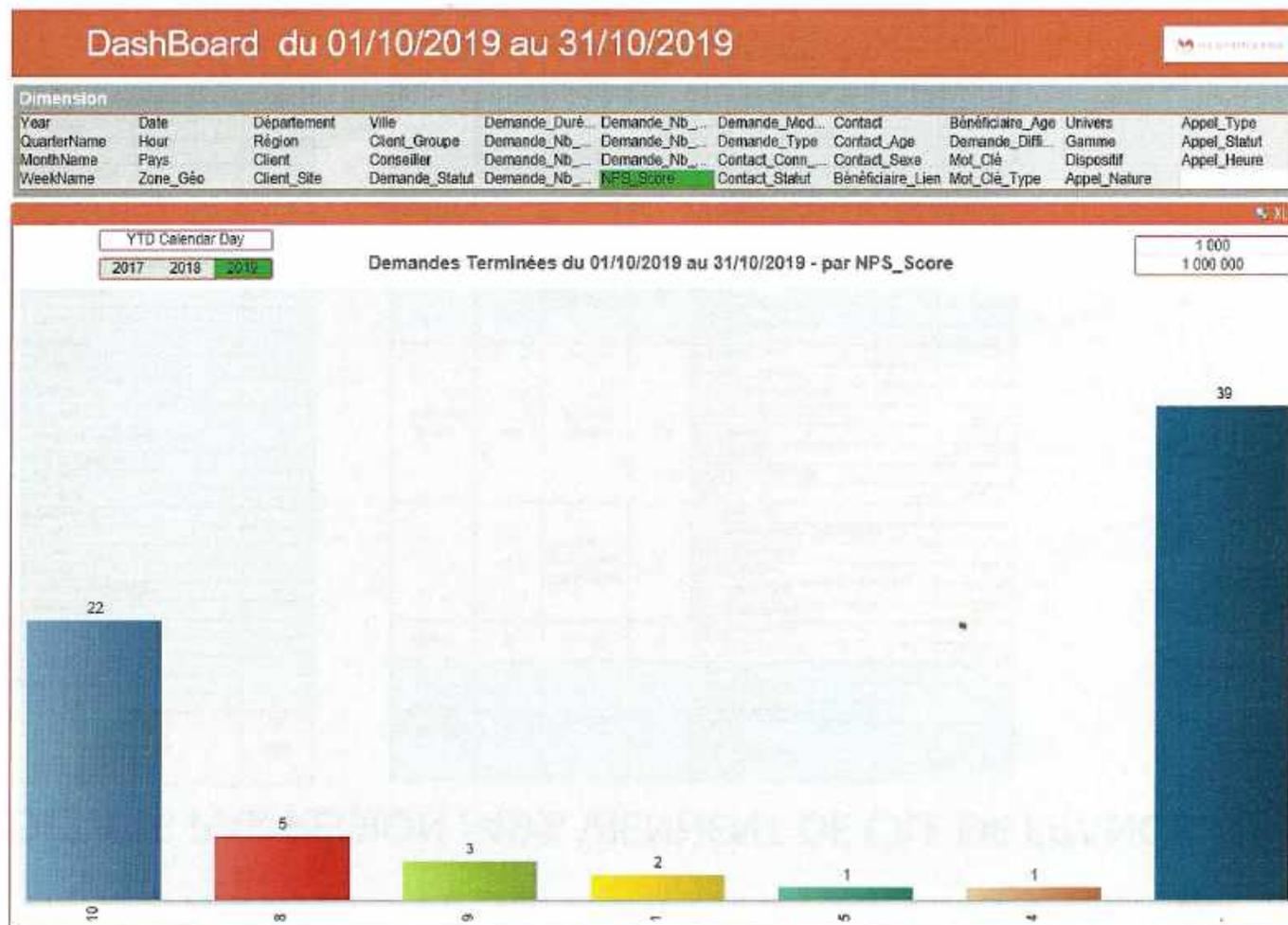
Centre-Val de Loire	0	Centre	0	18 Cher					
				28 Eure-et-Loir					
				36 Indre					
				37 Indre-et-Loire					
Corse	15	Corse	15	41 Loir-et-Cher					
				45 Loirat					
				24 Corse-du-Sud	15				
				2B Haute-Corse					
				971 Guadeloupe	4				
	7	Départements d'Outre-Mer	7	972 Martinique					
				973 Guyane					
				974 La Réunion	3				
				975 Saint-Pierre-et-Miquelon					
				976 Mayotte					
				75 Paris	119				
				Ile de France	139	Ile-de-France	139	77 Seine-et-Marne	
78 Yvelines									
91 Essonne									
82 Hauts-de-Seine	20								
93 Seine-Saint-Denis									
94 Val-de-Marne									
95 Val-d'Oise									
Occitanie	7	Languedoc-Roussillon	3					11 Aude	
								30 Gard	1
								34 Hérault	2
				48 Lozère					
		Midi-Pyrénées	4	66 Pyrénées-Orientales					
				09 Ariège					
				12 Aveyron	1				
				31 Haute-Garonne	3				
				32 Gers					
				46 Lot					
Hauts-de-France	22	Nord-Pas-de-Calais	22	65 Hautes-Pyrénées					
				81 Tarn					
		Picardie	0	82 Tarn-et-Garonne					
				59 Nord	22				
Pays de la Loire	0	Pays de la Loire	0	62 Pas-de-Calais					
				02 Aisne					
				60 Oise					
				80 Somme					
				44 Loire-Atlantique					
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5	Provence-Alpes-Côte d'Azur	5	49 Maine-et-Loire					
				53 Mayenne					
				72 Sarthe					
				85 Vendée					
				04 Alpes-de-Haute-Provence					
				05 Hautes-Alpes					
				06 Alpes-Maritimes					
				13 Bouches-du-Rhône	5				
83 Var									
	0	Territoires d'Outre-Mer	0	84 Vaucluse					
				984 Terres Australes et Antarctiques					
				986 Wallis et Futuna					
				987 Polynésie Française					
988 Nouvelle-Calédonie									



QUALITÉ DU SERVICE : 46,5 % DE RETOUR NOTATION SUR LES DEMANDES COMPLEXES

- 30 notes de 8 à 10
- 1 note à 5
- 1 note 4
- 2 notes à 1

la meilleure note est 10

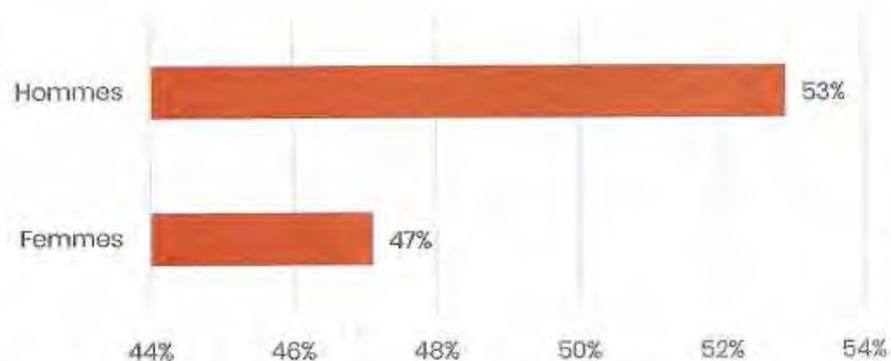


SPONSAGE

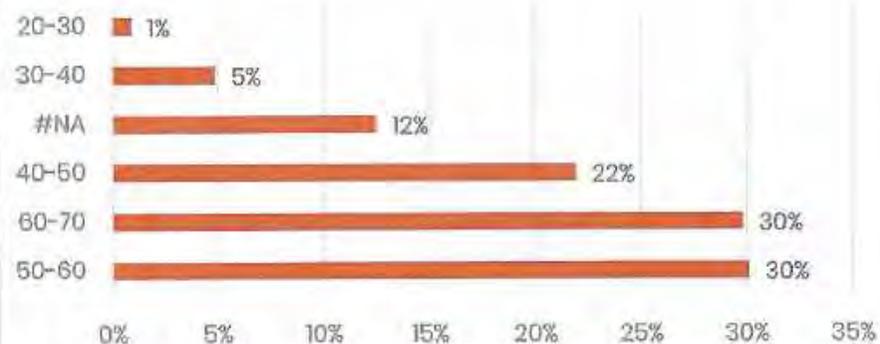


PROFIL DES SALARIÉS AYANT APPELÉS DEPUIS SEPTEMBRE 2019

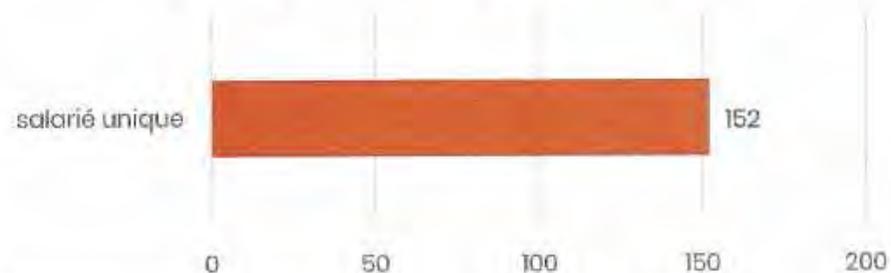
SALARIE PAR SEXE



CONTACT PAR AGE



SALARIE UNIQUE TOUTES DEMANDES



SPONSAGE



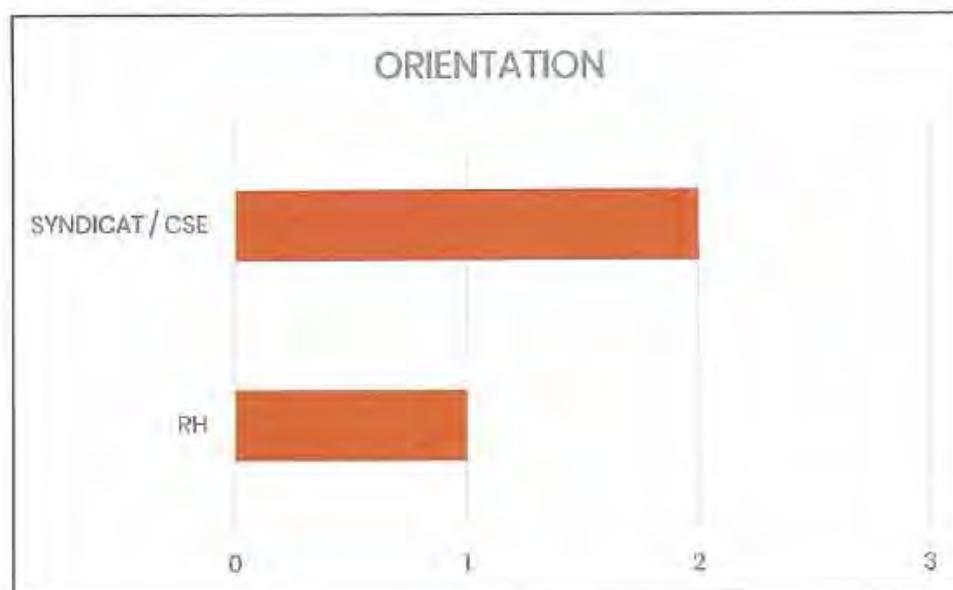
STATISTIQUES DIVERSES :

ESPACE BENEFICIAIRE, APPELS EN VISIO, ENTRETIEN EN FACE À FACE

- ESPACES BENEFICIAIRES OUVERTS : 55 (septembre 85)
- APPELS EN VISIO : 0
- ENTRETIEN EN FACE À FACE: 1



ORIENTATIONS PAR LES PARTIES PRENANTES : 3 SITUATIONS NOUS ONT ÉTÉ ADRESSÉES



SPONSAGE



DATES ET LIEUX DES EVL : 1 EN OCTOBRE

- EVL Transition **Paris** le 11/10

SPONSAGE



ANIMATIONS TERRAINS: 3 LANCEMENTS EN PROVINCE

8/10/2019	FTV Lancement Bordeaux – Solenne
10/10/2019	FTV Lancement Limoges – Sarah
15/10/2019	FTV Lancement Poitiers – David



OPPORTUNITÉS DE COMMUNICATION

Date	Événement
Novembre	• Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Décembre	• Journée internationale des personnes handicapées

Compte rendu de l'EVL du 22 novembre 2019 (4ème réunion)

Personnes présentes:

Pour la CSSCT : Chantal Fremy
Responsage : Joel Riou – Nathalie Bikes
JLO : Jean Paul Chodaki
DSQVT : Djelloul Belghit – Vincent Courson

Point étape présentation Responsage en régions :

Réalisé : Limoges, Bordeaux, Ajaccio et Marseille
A venir : Caen le 2 décembre et Orléans le 11 décembre
Reste à planifier prochainement : Toulouse
Un petit film d'animation de présentation du service est en cours d'élaboration et sera mis à disposition pour diffusion sur mon espace et sur les écrans dynamiques

Divers :

Rencontre avec le CSE Central Le 14 /10 en réunion préparatoire afin d'établir un contact avec les CSE et définir les procédures d'urgence.
Procédure calées avec CSE siège, par contre pas de process encore avec CSE F3 , FÔ et stations Outremer malgré les échanges du 14/10
Pour avancer Vincent courson doit fournir à Responsage : la liste des trésoriers des CSE pour relance . La liste des responsables paye de FTV est également à communiquer (voir Pièce Jointe)

Responsage doit envoyer 2000 exemplaires des flyers à Catherine Sailles pour diffusion aux stations d'OM (envoi à Malakoff réalisé)

Polynésie : le numéro de téléphone pour joindre gratuitement Responsage en Polynésie devrait être opérationnel dans les 15 jours à l'identique du dispositif des psychologues du travail

Problème déclaration d'AT par les IRH du Nord, à vérifier -> après vérification il semble que les IRH font bien les déclarations mais mettent en copie, après saisie, beaucoup de monde, y compris Responsage

Equipe des AS Responsage

Toulouse : rencontre a venir avec une AS pour recrutement en local. Dans le déploiement en région de Responsage cela est envisagé pour des sites plus complexes d'accès depuis Paris

A ce jour l'équipe est composée de 8 AS et 2AS stagiaires (interviennent sur des sujets plus ciblés en lien avec leur stage ou de la recherche documentaire ou un webinar sur enfants autistiques).

A venir une stagiaire et une AS fin Février

Proposition de conférence par Responsage sur les « Aidants familiaux » en début d'année : à voir avec le service « Recrutement, mobilité et égalité des chances »

Pour le Reporting :

Simplifier le nombre de critères : Administratifs, techniques, journalistes dont encadrants
(6 chiffres max)

Question du partage des rapports à débattre en CSSCT le 9/11

Taux de retour des notations : 46.5% (en principe entre 20% et 25%)

Mme Fremy a évoqué l'expérimentation à venir sur nouvelles régies à Rouen pendant les élections : alerte car personnels fatigués...

Prochaine EVL de transition le 10 janvier matin

Djelloul Belghit



BILAN RESPONSABILITE

Décembre 2019

france•tv

31 Décembre 2019

PLAN DU TABLEAU DE BORD

1. Synthèse demandes page 3
2. Transition page 4
3. Point technique page 5
4. Cas rare et remarque générale page 6
5. Sujets des demandes complexes page 7
6. Focus problèmes financiers et logement page 8
7. Sujets des demandes simples page 9
8. Localisation des appels dans l'hexagone page 10
9. Localisation détails par région page 11
10. Profil des salariés page 12
11. Qualité du service page 13
12. Statistiques diverses page 14
13. Orientations par les parties prenantes page 15
14. Dates et lieux des EVL page 16
15. Animations terrain page 17
16. Opportunités de communication page 18



SYNTHESE DEMANDES DÉCEMBRE 2019 FRANCE TELEVISIONS : **82**
 FORTE BAISSSE DES DEMANDES TOTALES EN DÉCEMBRE (-50 DEMANDES, SOIT -38%)



- 82 demandes
 dont 41 complexes
 et 41 simples (7 service et 34 suivi)
- 1 entretien individuel à Valin
- 6 EVL
 - 2/12 EVL CAEN (+ permanence + IP)
 - 4/12 présentation audio Polynésie
 - 5/12 EVL La Réunion audio
 - 6/12 EVL Limoges audio
 - 9/12 EVL Paris & réunion CSSCT
 - 19/12 EVL Poitou-Charentes

TRANSITIONS:

- Il y n'a pas eu d' EVL de transition

POINT TECHNIQUE – INCHANGÉ DEPUIS SEPTEMBRE

- Nous n'avons pas intégré et comptabilisé les demandes simples par mail.
- Le système informatique n'est pas encore paramétré pour les distinguer les familles de métiers.
- La notation est faite sur les demandes complexes, pour l'instant.

CAS RARES ET REMARQUE GÉNÉRALE

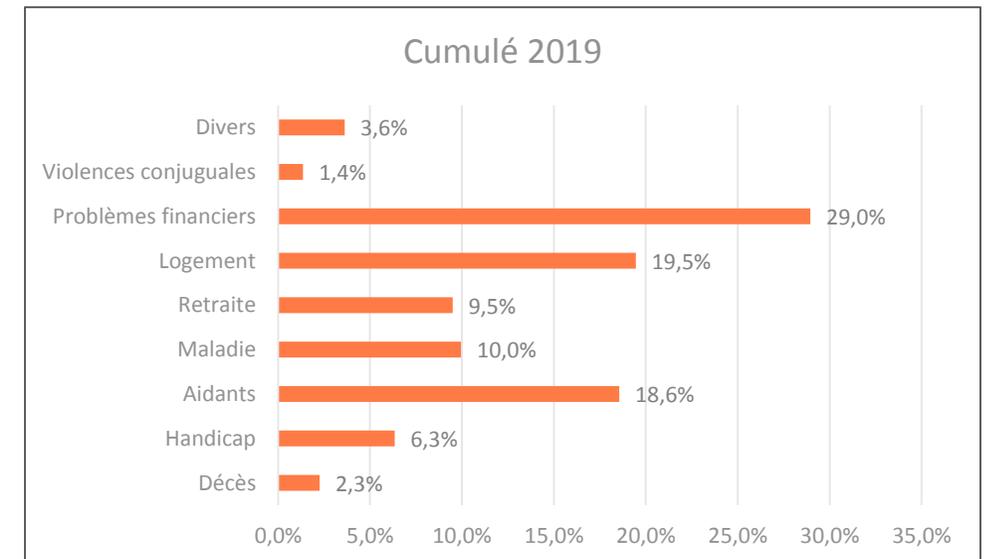
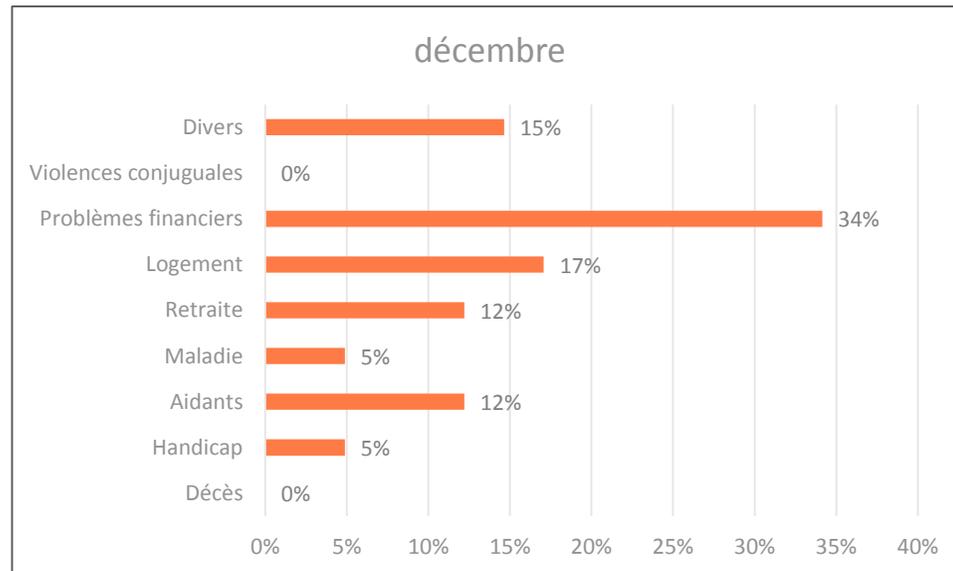
CAS RARES

- Situation du salarié atteint de la maladie d'Alzheimer

REMARQUE GENERALE

- L'anticipation d'une baisse des demandes totales, au regard de la baisse significative du nombre de demandes complexes en novembre, s'est réalisée en décembre.
- Une de nos AS a reçu un magnifique bouquet de fleurs... envoyé par une salariée de FTv en difficulté financière.

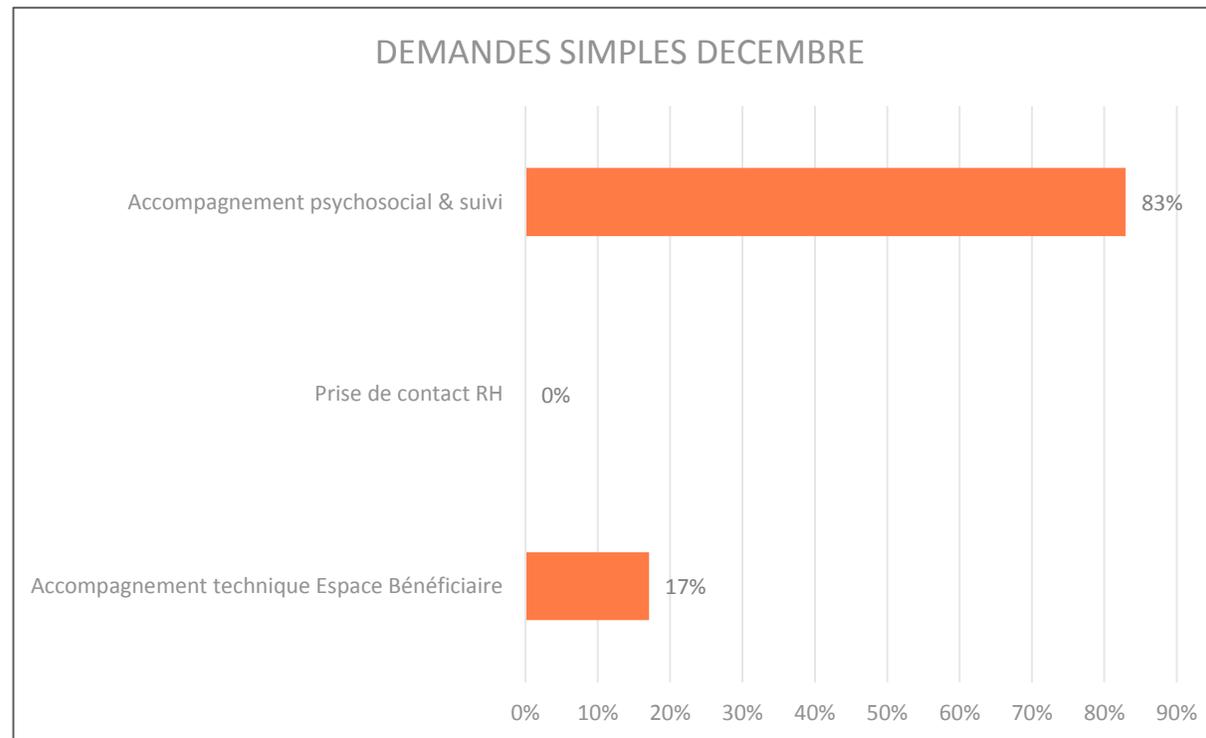
SUJETS DES 41 DEMANDES COMPLEXES :
UNE DEMANDE SUR 3 RELÈVE DE PROBLÈMES FINANCIERS, COMME EN NOVEMBRE



FOCUS DECEMBRE :
SUR PROBLEMES FINANCIERS ET LOGEMENT

- **Problèmes financiers:**
 - 40 % des demandes concernent des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus.
 - Notamment suite à des séparations (impayé de pension alimentaire)
- **Logement:**
 - 30% des demandes sont liées à des séparations.

SUJETS DES 41 DEMANDES SIMPLES DE DECEMBRE :
83 % D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET DE SUIVI

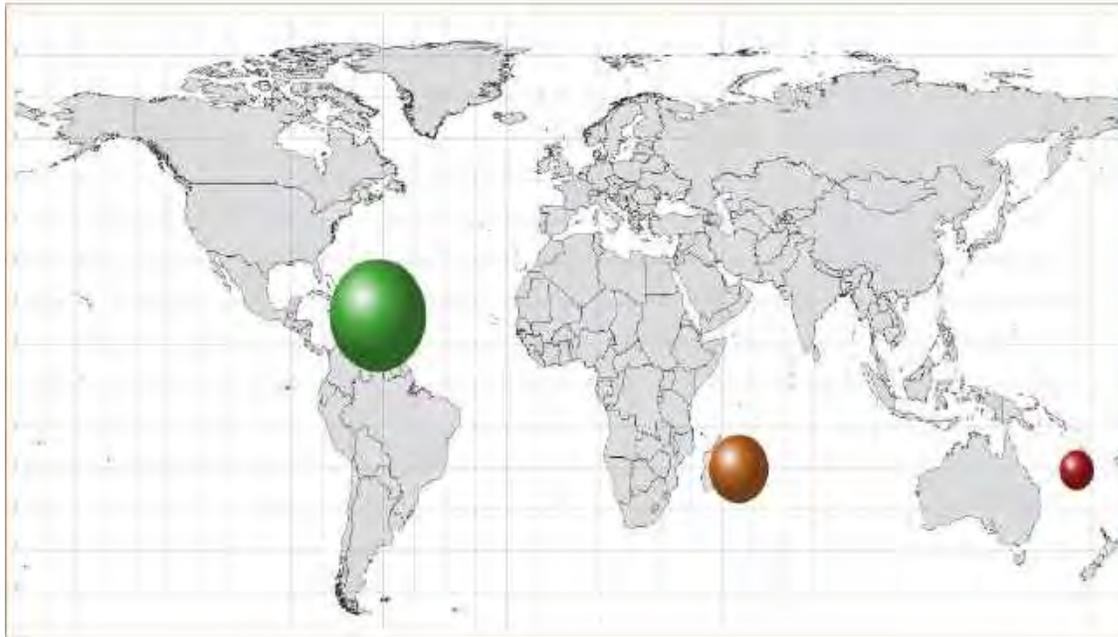
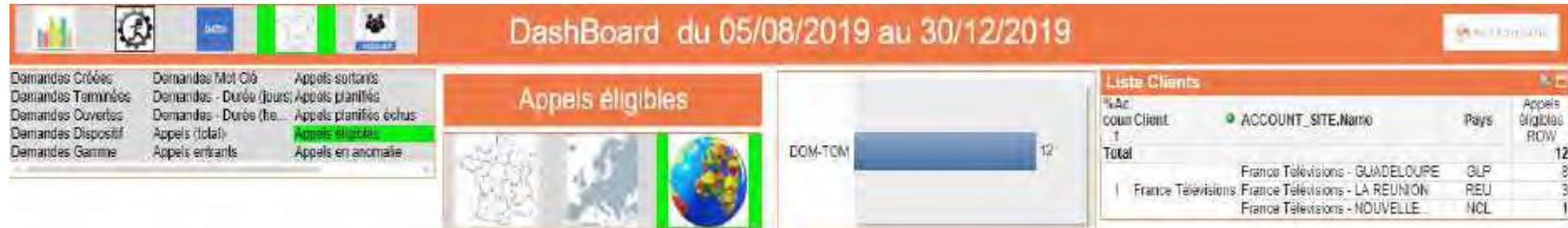


LOCALISATION DES DEMANDES DÉTAILS PAR RÉGION : 55 % DES APPELS VIENNENT DE L'ILE DE FRANCE (+3 / OCTOBRE)

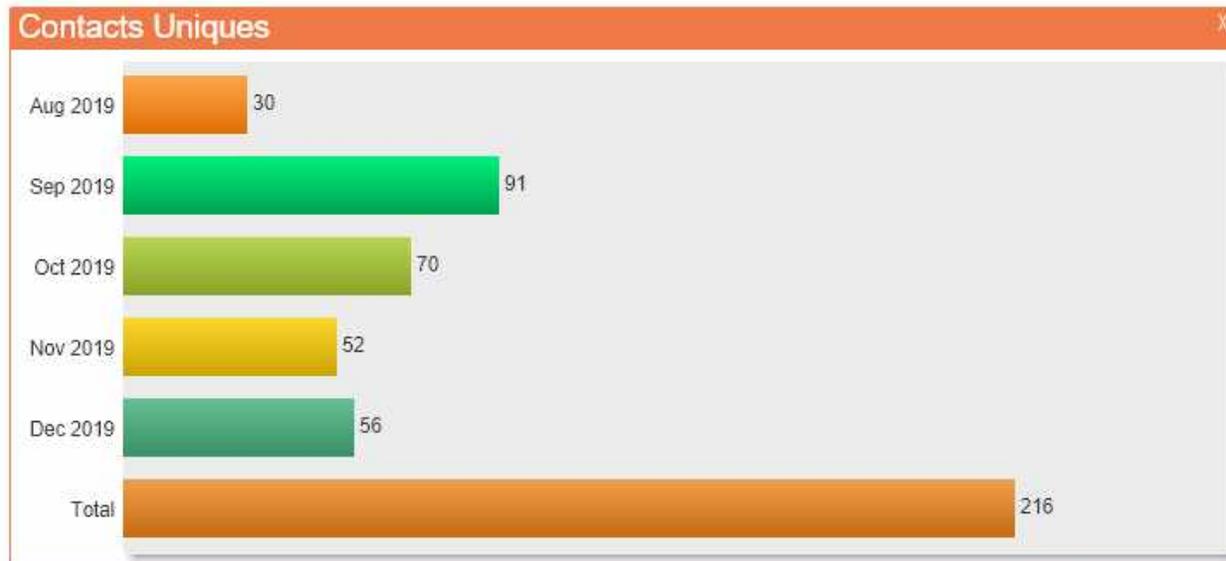
Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542	Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542	Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542										
	97		97		97		97		97		97		97		97		97										
Grand Est	11	Alsace	1	67 Bas-Rhin	1	Normandie	4	Basse-Normandie	4	14 Calvados	4	Occitanie	9	Languedoc-Roussillon	3	11 Aude											
				68 Haut-Rhin						50 Manche						30 Gard	1										
		Champagne-Ardenne	2	08 Ardennes				61 Orne		34 Hérault	2																
				10 Aube				27 Eure		48 Lozère																	
				51 Marne	2			76 Seine-Maritime		66 Pyrénées-Orientales																	
		Lorraine	8	52 Haute-Marne				21 Côte-d'Or	1	Midi-Pyrénées	6					58 Nièvre		09 Ariège									
				54 Meurthe-et-Moselle	4			71 Saône-et-Loire						12 Aveyron	1												
				55 Meuse	4			89 Yonne	11					31 Haute-Garonne	5												
				57 Moselle				25 Doubs	7					32 Gers													
				88 Vosges				39 Jura						46 Lot													
				70 Haute-Saône		65 Hautes-Pyrénées																					
Nouvelle-Aquitaine	29	Aquitaine	8	24 Dordogne		Bourgogne-Franche-Comté	19	Bourgogne	12	90 Territoire de Belfort		Bretagne	10	Bretagne	10	22 Côtes-d'Armor											
				33 Gironde	8					29 Finistère	3					29 Ille-et-Vilaine	2										
				40 Landes						35 Ille-et-Vilaine	2					56 Morbihan	5										
				47 Lot-et-Garonne						18 Cher						Centre-Val de Loire	1	Centre	1	28 Eure-et-Loir							
				64 Pyrénées-Atlantiques						36 Indre										37 Indre-et-Loire							
		Limousin	12	19 Corrèze	6			41 Loir-et-Cher		Corse	16									Corse	16	2A Corse-du-Sud	16				
				23 Creuse	1			45 Loiret	1													2B Haute-Corse					
				87 Haute-Vienne	5			2A Corse-du-Sud	16													971 Guadeloupe	8				
		Poitou-Charentes	9	16 Charente				972 Martinique	1													Hauts-de-France	48	Nord-Pas-de-Calais	38	59 Nord	38
				17 Charente-Maritime	3			62 Pas-de-Calais																		Picardie	10
79 Deux-Sèvres		37 Indre-et-Loire		80 Somme	10																						
86 Vienne	6	41 Loir-et-Cher		Pays de la Loire	0	Pays de la Loire	0	44 Loire-Atlantique																			
Auvergne	0	03 Allier						45 Loiret				49 Maine-et-Loire															
		15 Cantal						2A Corse-du-Sud	16			53 Mayenne															
		43 Haute-Loire						2B Haute-Corse				72 Sarthe															
Auvergne-Rhône-Alpes	3	Rhône-Alpes	3					63 Puy-de-Dôme		Centre-Val de Loire	1	Centre	1	972 Martinique	1	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8	85 Vendée							
								01 Ain						973 Guyane						04 Alpes-de-Haute-Provence							
								07 Ardèche						974 La Réunion	3					05 Hautes-Alpes							
								26 Drôme						975 Saint-Pierre-et-Miquelon						06 Alpes-Maritimes							
		38 Isère						976 Mayotte						13 Bouches-du-Rhône	8												
		42 Loire						Ile de France	275					Ile-de-France	275					75 Paris	226	83 Var					
		69 Rhône	3	77 Seine-et-Marne		84 Vaucluse																					
		73 Savoie		78 Yvelines		984 Terres Australes et Antarctiques																					
		74 Haute-Savoie		91 Essonne		986 Wallis et Futuna																					
				92 Hauts-de-Seine	49	987 Polynésie Française																					
		93 Seine-Saint-Denis		988 Nouvelle-Calédonie																							
		94 Val-de-Marne																									
		95 Val-d'Oise																									



LOCALISATION DES APPELS DANS DROM :



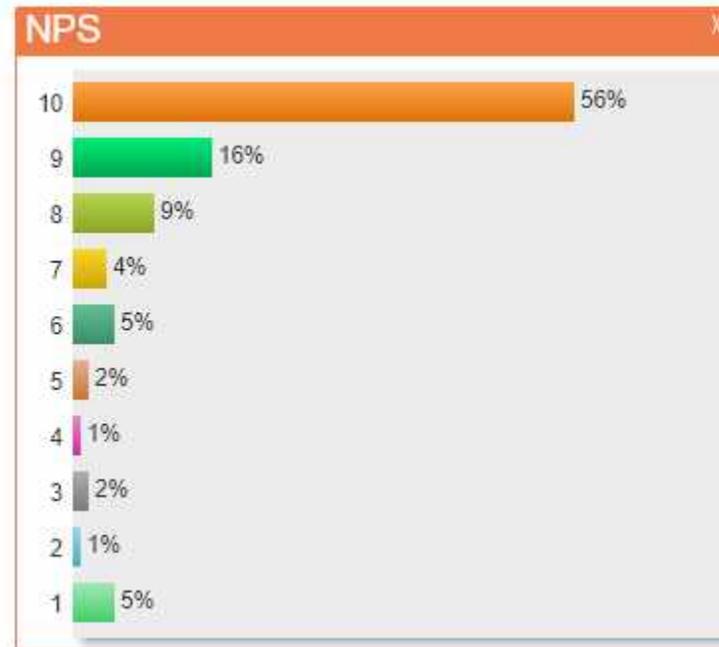
PROFIL CUMULÉ DES SALARIÉS AYANT APPELÉ DEPUIS SEPTEMBRE 2019



QUALITÉ DU SERVICE : SUR L'ANNÉE 2019 42 % DE RETOUR NOTATION

- 81% de 8 à 10
- 11% de 5 à 7
- 9% de 1 à 4

+ la meilleure note est 10



STATISTIQUES DIVERSES :

ESPACE BENEFICIAIRE, APPELS EN VISIO, ENTRETIEN EN FACE À FACE

- ESPACES BENEFICIAIRES OUVERTS à fin novembre : 180 (pour 155 à fin novembre)
- APPELS EN VISIO : 0
- ENTRETIEN EN FACE à FACE : 1

ORIENTATIONS PAR LES PARTIES PRENANTES :
1 SITUATION NOUS A ÉTÉ ADRESSÉE PAR UN RH

DATES ET LIEUX DES EVL : 6 EN DECEMBRE

- DECEMBRE

- 2/12 EVL CAEN (+ permanence + IP)
- 4/12 présentation audio Polynésie
- 5/12 EVL La Réunion audio
- 6/12 EVL Limoges audio
- 9/12 EVL Paris & réunion CSSCT
- 17/12 EVL Paris
- 19/12 EVL Poitou-Charentes

- JANVIER PREVISIONNEL

- 9/1 - EVL FTV Siège Paris
- 10/1 – IP FTV Strasbourg
- 30/1 – EVL BORDEAUX

ANIMATIONS TERRAINS: 0 LANCEMENT EN PROVINCE EN DECEMBRE

OPPORTUNITÉS DE COMMUNICATION

Date	Événement
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Journée nationale de l'audition (9 mars)
Avril	<ul style="list-style-type: none"> Journée de sensibilisation à l'autisme (2 avril) Journée mondiale Parkinson (11 avril) Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail (28 avril)
Juin	<ul style="list-style-type: none"> Semaine européenne du développement durable Journée mondiale du bien-être Semaine de la qualité de vie au travail (Organisateur : ANACT – ARCAT) Semaine de la diversité Journée de la famille en entreprise (Organisateur : Observatoire de la Parentalité)
Septembre	<ul style="list-style-type: none"> Journée mondiale Alzheimer (21 septembre)
Octobre	<ul style="list-style-type: none"> Journée des aidants (6 octobre) Journée nationale des DYS (10 octobre)
Novembre	<ul style="list-style-type: none"> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Décembre	<ul style="list-style-type: none"> Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre)





france•tv

MERCI

31 DECEMBRE 2019

Point sur les actions
conduites
pour prévenir et traiter
tous signalements de
harcèlement (moral ou
sexuel)
ou d'agissements sexistes

Présentation pour la
réunion de la CSSCT du
09 décembre 2019

Échanges autour du bilan réalisé par la LDH après une première année de fonctionnement (juillet)

Réalisation d'une étude externe sur l'ensemble des dispositions en place (juillet / août)

Partage sur les propositions d'améliorations issues de l'étude (septembre à novembre 2019) :

- confirmer et renforcer les moyens d'actions de la LDH
- mieux articuler les rôles des différents intervenants : LDH, fonction RH, managers, référents, ...
- renforcer la sensibilisation et la formation de la fonction RH et des managers
- « outiller » et organiser la fonction RH
- poursuivre et développer la communication et la sensibilisation de tous

Mise en œuvre des premières actions (octobre à décembre 2019) :

- clarification des rôles et des contributions respectives
- confirmation des rôles et des moyens de la LDH
- amélioration des supports (documents utilisés par la LDH et par les décideurs)
- rédaction d'un cahier des charges pour les intervenants externes
- élaboration d'un « kit » pour la communication des RH vers les managers de leur périmètre
- préparation du cahier des charges de l'Université de France Télévisions pour les formations 2020

REFERENTS HARCELEMENT A FTV

FTV : Xavier FROISSART

CSEC et CSE Siège : Rafaèle BOURGIER

France 3 : Karine CEVAER

Corse : XXX

Malakoff : Olga ABLAVI-AMOUZOU

Guadeloupe : Jean-Yves POIRIER

Réunion : Danièle DAMBREVILLE (va partir dans le cadre d'une mobilité et devrait être remplacée prochainement)

Guyane : Thierry MERLIN (à confirmer)

Martinique : Corinne JEAN-JOSEPH

Mayotte : Aminat OULDAMEDINE

Saint Pierre et M : Eric DODEMAN

Dispositif « Prévenir et agir face
au harcèlement moral
et/ou sexuel et aux agissements
sexistes »
de France Télévisions :

éléments d'analyse
et propositions d'améliorations

Pierre Denni
soutien
accompagnement
& médiation

Les thèmes proposés

- synthèse des remarques et attentes entendues
 - l'expression des DRH
 - les perceptions exprimées par des membres de la LDH
 - les informations recueillies auprès des intervenants externes
 - les avis des représentants de quatre organisations syndicales
 - les informations communiquées par la DSQVT
- synthèse des propositions d'amélioration
 - quelques principes de base
 - faire converger les dispositifs dans un fonctionnement intégré
 - former, « outiller » et organiser la fonction RH
 - poursuivre et renforcer la sensibilisation des managers
 - communiquer
 - co-construire et mettre en œuvre collectivement les nouvelles actions

Les remarques et attentes entendues : synthèse

- 1 - Le souhait unanime de prévenir et traiter le harcèlement et les agissements sexistes
- 2 - La question de la cohérence entre la politique QVT et d'autres aspects jugés essentiels
- 3 - La nécessité de poursuivre sensibilisation et formation des managers et des DRH
- 4 - La suggestion d'incitations, voire de « contraintes », vis à vis des managers et de la fonction RH pour que la politique QVT soit réellement déclinée dans tous les services
- 5 - Le renforcement des moyens pour accueillir et traiter les signalements
- 6 - Une meilleure définition des repères pour conduire les actions, en interne comme en externe
- 7 - La mise à disposition d'outils pratiques pour faciliter l'action
- 8 - L'amélioration de la complémentarité et de la fluidité entre les différents acteurs
- 9 - Le renforcement et la poursuite de la communication
- 10 - Le souhait d'un retour d'information sur les suites qui seront apportées à ce bilan

Les propositions d'amélioration

Quelques principes de base

- Être au clair sur ce qui incombe à l'employeur et sur ce qui relève de la compétence des Juges
- Être attentif à toutes les situations posant difficultés aux personnes et traiter rapidement les alertes
- Pour répondre à ses obligations, l'employeur peut recourir à différents moyens internes et externes, mais il en a la responsabilité
- La nécessité de « postures » partagées afin d'assurer la mobilisation de tous face à ces situations particulièrement sensibles :
 - l'exigence d'une réelle cohérence dans les dispositions et dans les actions
 - la solidarité entre les différents acteurs du dispositif
 - la collégialité et de la pluridisciplinarité pour prendre en charge, traiter et décider sont incontournables
 - l'intransigeance face aux comportements déviants
 - l'exemplarité dans ses propres comportements reste le meilleur levier de crédibilité
- L'attention particulière à porter aux termes utilisés dans le cadre du traitement par l'entreprise :

- « traitement d'un signalement de harcèlement »	plutôt que	« traitement d'un harcèlement »
- « signalement » ou « doléance »	plutôt que	« plainte »
- « investigation »	plutôt que	« enquête »
- « auteur du signalement »	plutôt que	« présumé harcelé »
- « personne visée par le signalement »	plutôt que	« présumé harceleur »

Les propositions d'amélioration

Co-construire et mettre en œuvre collectivement les différentes actions

Notre proposition : que les éléments les plus significatifs de l'étude soient **partagés avec les DRH, les membres de la LDH et de la Direction SQVT**

Différents **ateliers pourraient être constitués** pour travailler de façon concrète sur la mise en œuvre des propositions :

- modalités d'articulation entre la LDH et la fonction RH
- formations et actions de soutien destinées à la fonction RH sur le harcèlement, les agissements sexistes, etc.
- sensibilisation et actions de soutien destinées aux managers
- sensibilisation et soutiens destinés à l'ensemble des salariés
- repères pratiques et supports à élaborer pour traiter les signalements.

Pour chaque atelier seraient à élaborer et préciser le plan d'actions, les acteurs et les échéances permettant la mise en place concrète des améliorations retenues.

[1/2] Les violences conjugales, un sujet RH à part entière

07/11/2019 Actuel-CE Stéphane Béchaux

Dans l'Hexagone, 220.000 femmes sont victimes, chaque année, de violences conjugales. Parmi lesquelles de très nombreuses salariées, qui peuvent rencontrer des difficultés dans leur travail, ce qui interpelle employeurs comme représentants du personnel. Premier volet de notre enquête.

Il y a deux ans, Bérénice Sylvain a pris son bâton de pèlerin pour démarcher les entreprises. A l'époque vice-présidente de l'association Elle's imagine'nt, cette bénévole espérait alors convaincre des DRH de nouer des partenariats avec sa structure, qui aide les femmes victimes de violence conjugale. *"J'en ai sollicité beaucoup, je me suis à chaque fois heurtée à un mur. Car c'est un sujet tabou, avec d'un côté des dirigeants très mal informés et de l'autre des femmes qui se taisent, de peur que ça se sache dans leur entreprise"*, analyse-t-elle. Les réponses les plus classiques lors de ses entretiens ? *"Il s'agit d'un problème privé, on n'a pas à s'en mêler"*, a-t-elle souvent entendu. *"Aucun cas ne m'est jamais remonté"*, lui a-t-on aussi rétorqué. *"Ça ne nous concerne pas, on n'emploie que des CSP+"*, lui a même avancé le dirigeant d'une société informatique.

54% des femmes victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle

Des réactions qui montrent la très faible maturité des employeurs, dans l'Hexagone, face à ce phénomène de société majeur. Les chiffres, pourtant, sont éloquent. En France, environ 220.000 femmes de 18 à 75 ans sont victimes chaque année de violences conjugales. Si les chômeuses et les étudiantes présentent des risques proportionnellement plus élevés de subir ce genre de situation, les actives occupant un emploi restent les plus nombreuses. D'après les données de l'[Observatoire francilien des violences faites aux femmes](#), 54% de celles prises en charge pour la première fois par une association du réseau de la Fédération nationale solidarité femmes exercent ainsi une activité professionnelle.

Résultat, toute entreprise employant quelques dizaines de salariées abrite probablement en son sein une ou plusieurs femmes victimes de violences conjugales, que ces dernières soient d'ordre physique, psychologique, sexuel, économique ou administratif. Ce qui n'est pas sans impact sur leur vie professionnelle. Retards, absences, fatigue, manque de concentration, moindre productivité, stress... Les répercussions sur le travail sont potentiellement nombreuses, et cumulatives. De quoi mettre en difficulté, voire en danger, les intéressées dans la sphère professionnelle. *"Quand une femme quitte son domicile, il arrive fréquemment qu'elle quitte aussi son travail. Alors même qu'elle a impérativement besoin de ressources financières pour sortir de ses difficultés. Il est donc primordial que les entreprises prennent conscience du problème, et deviennent des lieux de soutien"*, explique Géraldine Fort, déléguée générale de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse).

Obligation de sécurité de l'employeur versus non-respect de la vie privée

Si les entreprises ont tout intérêt, pour des raisons aussi bien économiques que citoyennes, à prendre à bras-le-corps ces questions de violence domestique, rien ne les y contraint

formellement sur le plan juridique. Certes, dans certains cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à son obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs. C'est par exemple le cas si l'une de ses employées se fait harceler ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail. Ou si le conjoint violent attend sa compagne à la sortie de son établissement, sans que l'entreprise, informée, n'agisse pour assurer sa protection. Mais pour tout ce qui relève des violences conjugales dans la sphère domestique, la législation ne prévoit rien.

De fait, le code du travail vise même bien davantage à protéger les salariés de toute immixtion dans leur vie privée. Dès lors, difficile, d'un côté, d'interdire aux employeurs de tenir compte de la situation maritale, de l'état de santé, du lieu de résidence ou de l'orientation sexuelle de leurs collaborateurs et, de l'autre, de les encourager à intervenir dans des cas spécifiques, fussent-ils dramatiques.

Y aurait-il, malgré tout, des failles dans lesquelles s'engouffrer pour l'obliger à agir ? *"Si l'employeur reste complètement passif face à des situations de violences conjugales dont il a connaissance, on peut considérer qu'il manque à son obligation de sécurité en n'orientant pas, au minimum, l'intéressée vers les services de santé au travail*, argumente l'avocate travailliste Clara Gandin. *Mais on est dans la zone grise, il n'y a pas à ma connaissance de jurisprudence sur ces questions"*. En la matière, il n'existe pas même une quelconque protection pour les femmes victimes de violences conjugales. En cas de retards répétés, d'absences injustifiées ou de mauvaise exécution de la prestation de travail, celles-ci s'exposent à des risques de sanction, voire de licenciement.

L'OIT se mobilise sur ce sujet

Au niveau international, néanmoins, la réglementation évolue. Le 21 juin dernier, l'Organisation internationale du travail (OIT) a ainsi adopté la convention 190 "concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail". Un texte qui évoque le sujet. Dans son article 1, la convention reconnaît ainsi que *"la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier"*.

Et son article 10 indique également que *"tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail"*.

Ces dispositions ont beau s'avérer d'une rédaction particulièrement précautionneuse, elles ont été arrachées de haute lutte par les organisations syndicales de salariés. Car la délégation patronale, à laquelle participait l'UIMM (union des industries métallurgiques et minières), refusait que les entreprises se voient imposer la moindre norme sur un sujet relevant, selon elle, de la stricte sphère privée. *"Les discussions ont été extrêmement épineuses car le patronat considère que cela ne relève pas de sa responsabilité. Et pourtant, le travail est une vraie planche de salut pour les femmes victimes. Et c'est aussi l'un des premiers lieux où s'exercent les violences conjugales"*, explique la cégétiste Sophie Binet, qui représentait les syndicats français lors des négociations.

Outre cette convention, l'OIT a aussi émis des recommandations, à destination de ses membres. Ce texte, sans portée normative, se veut lui plus explicite et plus volontariste. Il liste ainsi des "mesures appropriées" à prendre pour "atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail". À savoir un congé pour les victimes, des "modalités de travail flexibles", une protection temporaire contre le licenciement, la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, un système d'orientation vers les dispositifs publics, des actions de sensibilisation. Des dispositions que l'exécutif ne semble pas décidé à inscrire dans un texte de loi. *"Une deuxième bataille s'ouvre maintenant, celle de la transcription de la convention en droit français, souligne la secrétaire nationale CFDT Béatrice Lestic. Notre crainte, c'est que le gouvernement en reste à des généralités et ne prenne aucune mesure contraignante"*.

Documents joints :

- [Convention OIT 190](#)
- [Recommandation OIT 206](#)

[2/2] Violences conjugales : ce que font les entreprises pionnières

08/11/2019 Actuel-CE Stéphane Béchaux

PSA, EDF, Orange, Michelin, La Poste, Carrefour, etc. : ces employeurs tentent de traiter le sujet des violences conjugales, parfois en l'abordant dans les accords sur l'égalité professionnelle. Tour d'horizon de ces initiatives qui préfigurent peut-être certaines dispositions du plan gouvernemental contre ces violences.

Nous avons vu hier, dans notre premier volet consacré aux violences conjugales et à leurs conséquences dans les entreprises, que l'Organisation internationale du travail (OIT) recommandait à chaque Etat d'adopter des mesures "pour atténuer l'impact de la violence domestique". Mais certaines entreprises n'ont pas attendu cette future transposition, dont on ignore si elle actera des mesures contraignantes pour les employeurs, ni même le futur plan d'action que le gouvernement doit annoncer le 25 novembre (lire notre encadré en fin d'article), pour tenter de traiter le sujet. Dans beaucoup d'entreprises, on gère les situations au cas par cas, au plus près du terrain, lorsque des difficultés se font jour. Mais très peu ont mis en place des politiques RH structurées pour accompagner leurs salariés, essentiellement des femmes, victimes de violence conjugale.

La première à s'y être attaquée ? Le groupe PSA. En 2009, son DRH Denis Martin signait ainsi avec Xavier Darcos, alors ministre du Travail, un "protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales". Un document dans lequel le constructeur automobile s'engageait à relayer auprès des salariés les campagnes nationales, à sensibiliser et former ses services RH, sociaux et médicaux et à accueillir, écouter et orienter les victimes.

Des engagements repris, depuis 2011, dans les accords triennaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *"Les violences conjugales ne sont pas un sujet hors de l'entreprise. Il faut que les victimes osent en parler, pour qu'on puisse prendre avec elles, en toute confiance et en toute confidentialité, les mesures appropriées pour les accompagner. Par exemple des aménagements d'horaires, des conseils juridiques ou la recherche d'un nouveau logement"*, explique Xavier Guisse, en charge des responsabilités sociales chez PSA.

Certains accords sur l'égalité professionnelle traitent le sujet

À l'image du groupe automobile, d'autres employeurs ont choisi d'inclure la prise en charge des violences domestiques dans leurs accords portant sur l'égalité professionnelle. Ainsi de Orange SA, qui consacre le rôle du service social du travail dans l'accompagnement des salariés subissant des violences "au sein du couple". Ou de Michelin, qui s'engage à organiser *"des séances d'information sur les dispositifs et accompagnement existants auprès des personnels des services de santé au travail, des assistant(e)s sociales et des responsables de personnel"*.

Citons, aussi, EDF SA, qui, tout en rappelant que l'entreprise *"n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes"*, met en place des partenariats avec des acteurs locaux pour informer, sensibiliser, accompagner. Enfin, à noter l'accord mondial conclu par Carrefour et la fédération syndicale UNI Global Union. Un texte signé du PDG, Alexandre Bompard, qui vise à promouvoir *"l'information, la sensibilisation et la formation"* pour permettre non seulement *"de mieux prévenir, détecter et appréhender ce phénomène"* mais aussi *"de conseiller et d'accompagner les victimes"*.

L'accord de la Poste prévoit 3 jours d'absence

Dans la quasi-totalité des textes, ces employeurs pionniers n'accordent pas de droits spécifiques. Seule exception, La Poste, qui s'engage non seulement à *"tout mettre en œuvre"* pour trouver si besoin des *"solutions de mobilité géographique"* mais accorde aussi trois jours *"d'autorisation spéciale d'absence"* pour *"réaliser les démarches administratives requises"*. La Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf), elle, se veut moins précise mais liste, dans son tout récent accord égalité professionnelle, des mesures mobilisables : *"autoriser des absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour réaliser les démarches nécessaires à la prévention des risques"* ; examiner *"avec bienveillance et dans les meilleurs délais"* les demandes de rupture conventionnelle ; dispenser de préavis en cas de démission ; appuyer auprès du 1% logement toute demande d'hébergement d'urgence. *"Notre ambition, c'est de faire du sur-mesure, pour répondre à chaque situation de manière spécifique"*, explique Juliette Noël, la secrétaire générale. *"Au-delà des mots, il faut que ces mesures deviennent opérationnelles. On est très vigilants, car les négociations ont été extrêmement difficiles"*, complète la cégétiste Clémence Helfter, cheville ouvrière du texte.

Sans avoir forcément inscrit leurs actions dans des accords, d'autres employeurs se sont emparés du sujet. En particulier le groupe Kering qui, via sa fondation consacrée aux violences faites aux femmes, multiplie depuis 2011 les actions de sensibilisation et de formation de ses collaborateurs. A tous les niveaux, du vendeur en boutique jusqu'aux membres du comité exécutif. *"Nous avons fait le choix de ne pas créer un cadre rigide avec des process, mais de travailler de façon très opérationnelle, en nous appuyant sur des associations locales spécialisées. Les femmes sont au centre des dispositifs, nous leur offrons un accompagnement et du soutien"*, explique Céline Bonnaire, la déléguée générale.

Chez Carrefour, aussi, on cherche à nouer des relations étroites avec des associations locales, à même de prendre en charge les salariées victimes. À titre expérimental, le distributeur a commencé par former, avec SOS Femmes 13, les managers de Marseille et de sa région.

Une démarche de sensibilisation qui doit être étendue à l'ensemble du territoire. *"Nos responsables RH n'ont pas vocation à devenir experts en violences conjugales. Et nos managers non plus. Mais nous sommes convaincus que c'est en sensibilisant tous nos collaborateurs que nous pourrons libérer la parole. Notre rôle consiste avant tout à savoir comment réagir face à ces situations et comment orienter les victimes vers des acteurs spécialisés"*, explique Elodie Bleinc, la directrice santé au travail et diversité.

Une vision partagée par la RATP, qui s'attaque au sujet. *"Nous allons déployer des actions de sensibilisation auprès de nos managers, en majorité des hommes, pour les aider à détecter les signaux faibles, confie Murielle Dubois, responsable diversité et du programme "RATP au féminin". On souhaite que la parole se libère. De telle sorte qu'on puisse apporter du soutien aux femmes victimes, hors de toute ligne hiérarchique, en travaillant avec des associations partenaires."*

De rares lieux de partage entre acteurs

Pour avancer sur ce sujet sociétal encore très émergent dans le monde du travail, il manque pour l'instant des lieux ressources, dans lesquels directions et représentants du personnel pourraient trouver à se documenter et réfléchir. Néanmoins, des initiatives se font jour. Fin 2018, Kering a ainsi créé, avec la Fondation agir contre l'exclusion (Face), un réseau pour fédérer des entreprises qui s'engagent. Baptisé "One in three women", ce club dont font partie Carrefour, BNP Paribas, la SNCF, L'Oréal, Oui Care et Korian, vise à partager les réflexions et les bonnes pratiques, mais aussi à diffuser la bonne parole en développant des outils et des programmes : guide de sensibilisation, modules de e-learning, conférence... Une charte a aussi été élaborée, pour inciter les dirigeants à faire de la prévention et de la prise en charge des violences conjugales un élément de leur politique RH.

"L'idée qu'on porte, c'est de montrer que l'entreprise est un lieu de sécurité et de ressources pour les victimes, souligne Sophie Pioro, directrice des activités stratégiques RSE chez Face. Il y a encore un énorme travail de sensibilisation à faire auprès des dirigeants mais on sent un vrai frémissement depuis le mouvement #Metoo". Un optimisme partagé par Clémentine Lévy, responsable de l'animation et de la formation à la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF). "Ça fait dix ans que j'interviens en entreprise. Les huit premières années, ça n'intéressait personne, sinon quelques entreprises pionnières très engagées, confie-t-elle. Mais depuis deux ans, de plus en plus de dirigeants viennent nous voir, sans que nous fassions la moindre démarche de prospection. C'est la conséquence de la médiatisation du sujet depuis l'affaire Weinstein". Une mise en lumière particulièrement bienvenue.

Le gouvernement annoncera des mesures le 25 novembre

La secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes a rendu publiques, le 29 octobre, les 60 propositions faites par 11 groupes de travail créés dans le cadre du "Grenelle des violences conjugales". Le gouvernement annoncera le 25 novembre prochain les mesures qu'il retient, a expliqué Marlène Schiappa.

Le groupe de travail sur le monde du travail a suggéré de :

Le gouvernement annoncera des mesures le 25 novembre

- "réaliser une enquête et une campagne nationale sur les violences au travail;
- encourager l'affichage sur le lieu de travail du [numéro 3919](#) et des coordonnées des associations d'aide aux victimes;
- accorder des aides financières exceptionnelles aux victimes;
- permettre aux victimes de **débloquer leur épargne salariale**;
- permettre aux victimes d'avoir un bulletin de paie dématérialisé afin de protéger leurs informations confidentielles;
- accorder des **autorisations d'absence** aux victimes afin de leur permettre d'effectuer des démarches;
- favoriser la **mobilité professionnelle** des victimes;
- sensibiliser les employeurs, les salariés, les partenaires sociaux aux violences conjugales;
- ouvrir les cellules d'écoute et de réclamations internes aux victimes de violence conjugale, et mettre à disposition les aides sociales de l'entreprise".

Documents joints :

- [L'accord de la Cnaf \(11/09/2019\)](#)
- [L'accord de la Poste \(9/09/2019\)](#)
- [L'accord de Michelin \(1/12/2018\)](#)
- [L'accord de Carrefour \(3/10/2018\)](#)
- [L'accord d'Orange \(29/1/2018\)](#)
- [L'accord de PSA \(2/2019\)](#)

	2017	2018	Evolution
Total inaptitude	28	36	29%
Dont Inapte à tous les postes	20	32	60%
Dont Inapte au poste, apte à un autre	8	4	-50%

Inaptitude Professionnelle	0	0	0%
Inaptitude Non Professionnelle	28	36	29%

PTA	24	31	29%
Journaliste	4	5	25%

+ de 60 ans	15	24	60%
de 50 à 59 ans	7	10	43%
de 40 à 49 ans	5	2	-60%
de 30 à 39 ans	1	0	-100%
- de 30 ans	0	0	0%

Suites données à ces inaptitudes :			
Licenciements pour inaptitude	27	34	26%
Reclassements	1	2	100%



Retour d'expérience des interventions collectives - FRANCE TELEVISIONS

•1 •2 •3 •4 •5 •Ô

Jean-Luc ODEYER

Jean-Paul CHODACKI

GROUPE **JLO**
DÉVELOPPEUR DE QVT

Démarche RPS France 3 Caen



GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT



❖ **Contexte :**

Suite à une enquête CHSCT, les interventions de la DSQVT et de la CARSAT : Constat d'un climat social dégradé au sein de la rédaction F3 CAEN qui s'exprime par des difficultés relationnelles entre certains collaborateurs et des problématiques de communication

❖ **Demande :**

Comprendre l'origine des difficultés identifiées et mettre en place une démarche d'analyse et de prévention des RPS sur l'ensemble de l'antenne F3 Caen. Accompagner le collectif sur la co-construction d'un plan d'actions

❖ **Méthode :**

Constitution d'un comité de pilotage (COPIL) paritaire composé de membres de la Direction, d'élus et de représentants de métiers : au total 10 personnes





❖ Résultats :

- 41 salariés rencontrés en entretien individuel
 - Des problématiques identifiées dans le diagnostic qui ont constitué 3 axes de travail principaux :
 - ✓ **Bien vivre au travail ensemble (GT1)**
 - ✓ **Echanges sur le travail, les pratiques, les outils (GT2)**
 - ✓ **Définition des critères de qualité du travail sur tous supports, définition des moyens pour les atteindre (GT3)**
 - Pour traiter ces 3 axes, 3 groupes de travail (GT) constitués de représentants de métiers, d'élus et de managers : au total 25 personnes sollicitées
 - Plusieurs itérations : 3 à 4 séances de travail en fonction des GT et 4 COPIL avec les référents de chaque GT
 - **Plus de 40 actions coconstruites** et partagées par les GT et le COPIL sur les 3 axes dont **20 actions prioritaires** :
 - Précision des règles de travail (horaires, réunions de service, tabac, etc.)
 - Co-construction des règles de savoir-vivre (respect matériel et locaux, gestion du parking et véhicules, bienveillance)
 - Création d'espaces de discussions (réunions intra-service, inter-services, transversales, spécifiques métiers, etc.)
 - Actions permettant de clarifier les attendus qualité en 3 critères : éditoriale, visuelle et sonore
 - Actions pour favoriser l'inclusion du numérique dans l'édition et sa qualité
- Pour chaque action : un ou plusieurs pilotes définis, un délai de mise en place

En synthèse, une démarche où plus de 60 personnes sur 100 ont coconstruit des actions qui sont le fruit de compromis issus de la discussion dans un cadre qui le permet. Beaucoup des actions identifiées sont capitalisables et transposables dans l'ensemble du réseau France 3

Démarche RPS France 3 Rennes



GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT



❖ Contexte :

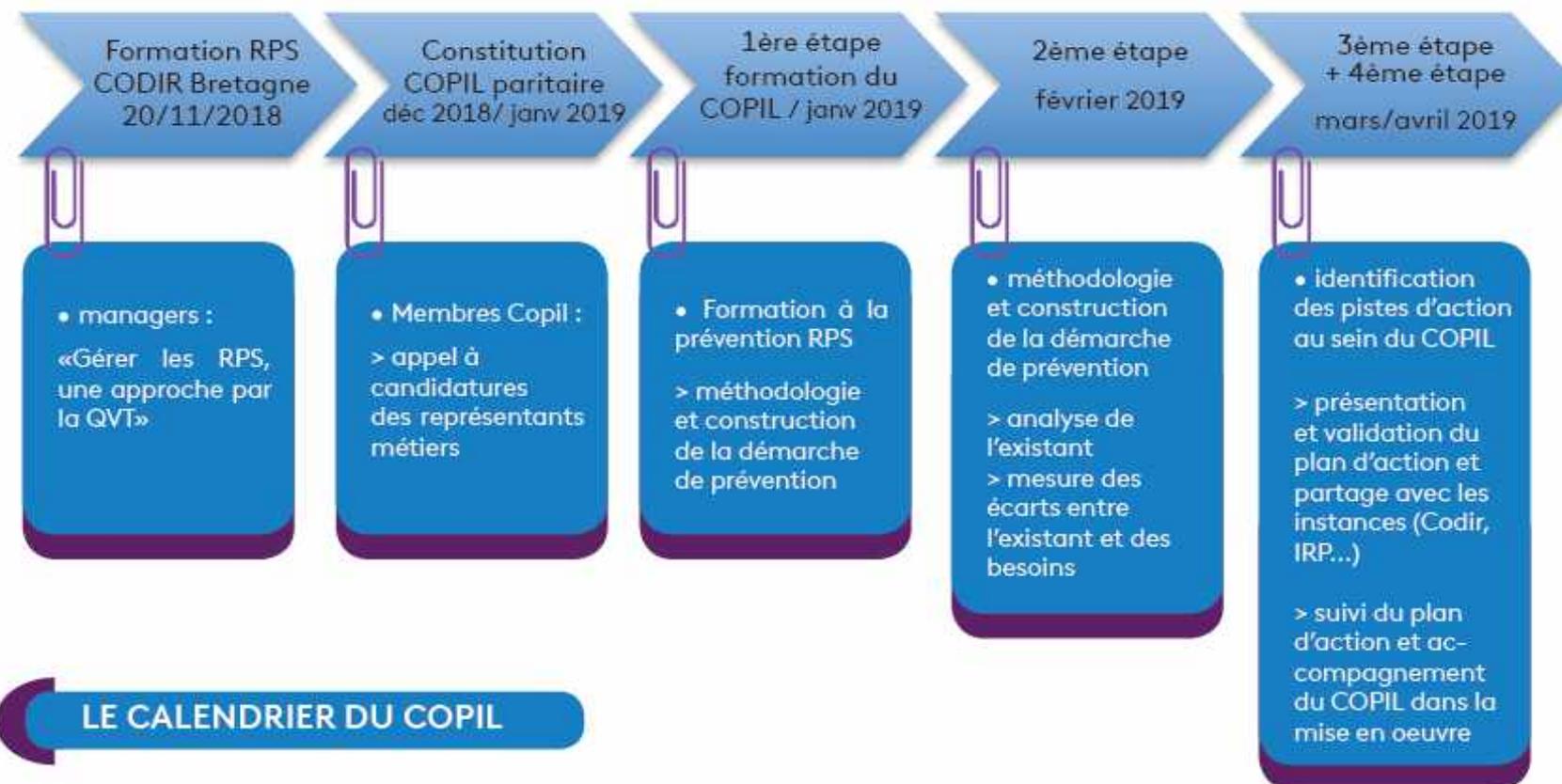
Suite aux échanges entre le CHSCT la CARSAT : plusieurs éléments inquiétants quant à l'exposition des collaborateurs de France 3 Rennes aux risques psychosociaux

❖ Demande :

Mieux comprendre les enjeux du travail réel par l'identification et l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux, afin de proposer un plan d'actions adapté pour améliorer la qualité de vie au travail de tous.

❖ Méthode :

Constitution d'un comité de pilotage (COFIL) paritaire composé de membres de l'encadrement, d'élus et de représentants de métiers : au total 12 personnes





❖ Points forts de la démarche

- Une démarche engageant un COPIL paritaire visant à instaurer et à installer une dynamique de prévention à tous les niveaux pour une montée en compétence vers l'autonomie
 - Une capitalisation des actions existantes et des démarches réalisées par le passé
 - Une implication de tous (salariés, direction, RH, IRP) pour le partage des constats et l'identification de pistes d'action
 - Une démarche souple et adaptable permettant d'investiguer des points complémentaires par le biais d'entretien de groupe
- Capitalisation de la démarche : le succès des formations du CODIR et du COPIL ont permis d'élaborer un atelier de sensibilisation sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail pour l'ensemble des managers de proximité et qui est centré sur :
- ✓ **La sensibilisation aux RPS et leurs enjeux**
 - ✓ **La relation d'aide et les techniques d'écoute active**
 - ✓ **La communication non violente et bienveillante**

Ateliers SQVT réseau France 3



GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT



❖ Contexte :

Suite à la mise en place d'un diagnostic des RPS à Caen et la réalisation d'une démarche globale de prévention des RPS à Rennes, plusieurs constats ont été faits :

:Caen :

Des managers démunis vis à vis de collaborateurs en difficultés ou avec des violences exprimées

- la question du cadre est ré-interrogé régulièrement (les règles de travail et les règles de savoir vivre)
- des managers adoptant une stratégie de repli voire de fuite vis à vis des responsabilités managériales

Rennes :

- des problématiques de clarté de rôles au sein de la ligne managériale
- des problématiques de souffrance au travail évoquées de façon répétitives depuis plusieurs années
- des managers qui manquent d'un cadre d'intervention sur la prévention des RPS (pratiques, connaissances)

L'hypothèse est faite que les problématiques évoquées lors de ces deux interventions sont partagées sur d'autres régions

- **La problématique de l'accompagnement managérial est questionnée sous le prisme de la prévention des risques psychosociaux et de la posture de manager dans le suivi des collaborateurs**



❖ Demande :

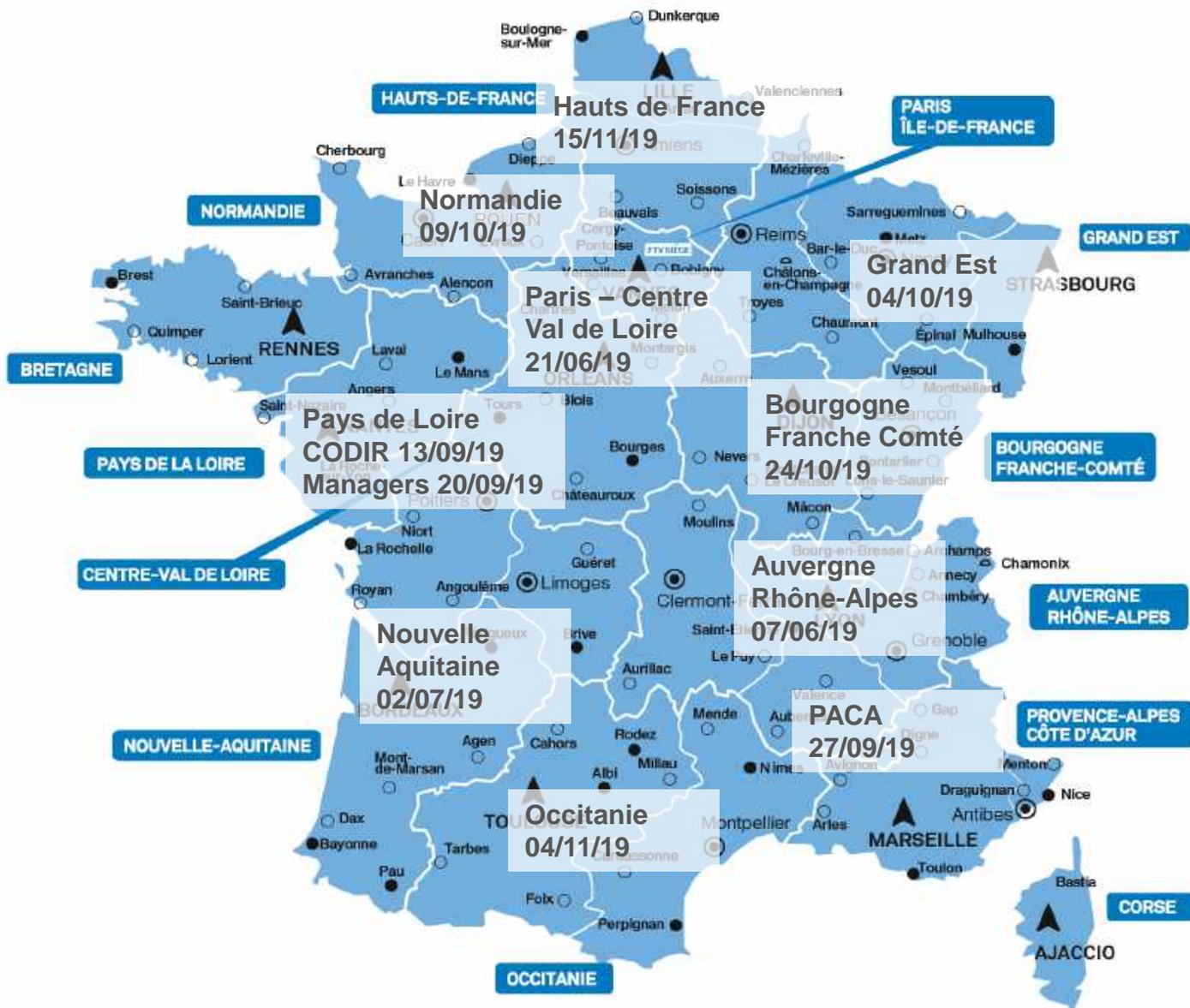
Sensibiliser les managers de proximité aux sujets suivants :

- Connaitre sa responsabilité en tant que manager dans le cadre de la prévention des RPS
- Être en capacité de détecter les signaux faibles auprès de son équipe
- Identifier ses facteurs de contraintes et ressources pour soi et son équipe
- Accompagner des collaborateurs en difficultés mettre en œuvre les techniques de communication non violente



❖ Méthode :

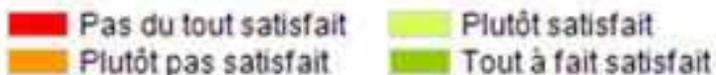
- Formation visant à construire un collectif de travail autour de bonnes pratiques
- Une journée d'atelier par Région France 3
- Binôme d'animateurs : psychologues du travail
- En priorité : Managers de proximité
- Objectif : 8 à 10 personnes maximum
- 3 régions pilotes : Paris, Rhône-Alpes et Nouvelle Aquitaine





❖ Résultats sur les 3 sites pilotes (questionnaire de satisfaction) :

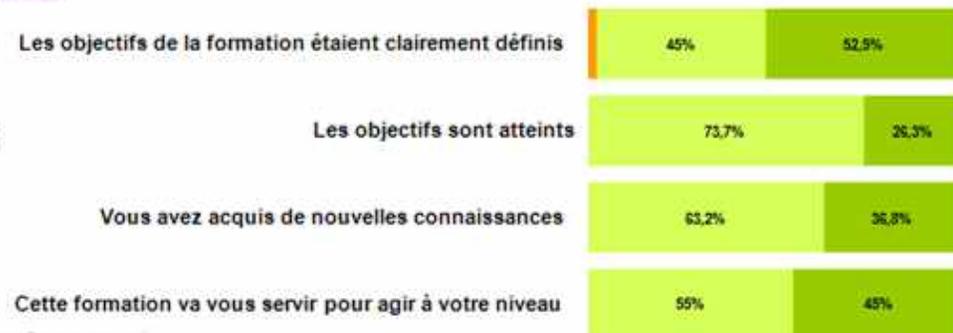
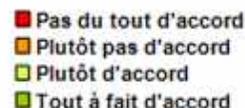
Concernant cette formation, quel est votre niveau de satisfaction ?



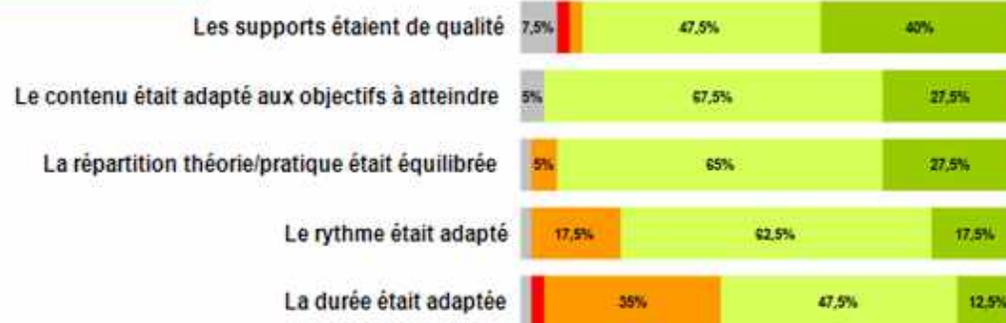
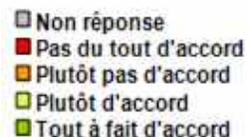
Recommanderiez-vous cette formation à vos collègues de travail ?



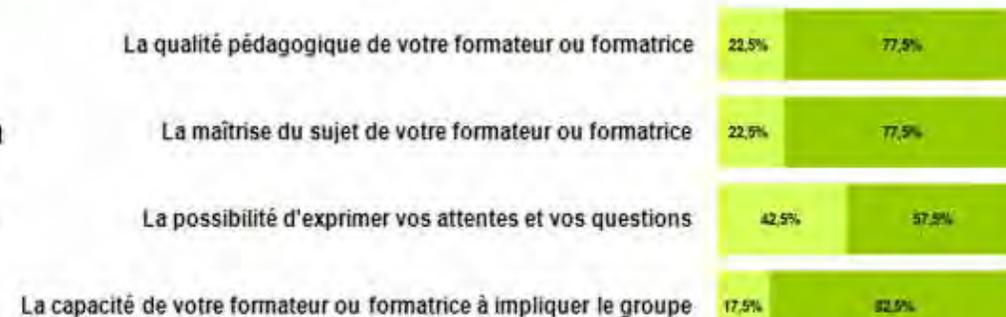
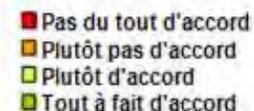
Objectifs et acquis



Contenu et déroulement



Animation





❖ Commentaires des participants aux questions suivantes (questionnaire de satisfaction) :

Quels sont les "plus" de cet atelier ?

« Très concret ; détaillé ; illustré ; répond aux attentes ; approche très ludique ; de la théorie et de la pratique : bon équilibre ; écoute des animateurs ; riche ; agréable ; documenté ; dynamique ; acquisition d'outils ; partage d'expérience ; mise en situation... »

« **Un apport indéniable sur les techniques managériales** »

Que changeriez-vous ?

« La durée ; très dense et pas assez de temps ; plus de mises en situation ; plus de jeux de rôles ; organiser l'atelier sur 2 jours ; moins de théorie et plus de pratique... »

« **Plus de temps pour les méthodes qu'il faut assimiler** »

Vos remarques et observations :

« Rendre ces formations obligatoires ; bien adapté au public des managers, apporte des solutions ; • Bon moyen de "prendre du recul" et de s'interroger sur ses pratiques ; manque au moins une journée à cette formation

« **Une bonne ouverture vers d'autres formations complémentaires sur le management ou le travail collaboratif** »



•1 •2 •3 •4 •5 •Ô

Jean-Luc ODEYER
Président du Groupe JLO

Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.



INTERSYNDICALE



NOUS APPRENONS AUJOURD'HUI QUE NOS ANCIENS LOCAUX DE CLAIRIERE SONT LOURDEMENT AMIANTES ET CE DEPUIS DE TRES NOMBREUSES ANNEES.

Nous l'apprenons de manière totalement fortuite, par le biais d'un reportage réalisé hier sur l'ancien site de Martinique La 1^{ère} par une équipe de notre rédaction, et par la bouche du Docteur Mansour, acquéreur de ce terrain pour la Clinique Saint-Paul.

Au-delà de la stupeur et de la consternation, Nous avons immédiatement décidé de nous rassembler en intersyndicale pour traiter ce dossier extrêmement important pour l'ensemble des collaborateurs de notre station.

Nous poserons ensemble toutes les questions qui attendent impérativement des réponses :

Qui savait ?

Pourquoi le personnel n'a-t-il jamais été informé ?

Nous a-t-on menti ? Nous a-t-on caché la vérité ?

Pourquoi aucune analyse des locaux n'avait décelé la présence d'amiante ?

Avons-nous été sacrifiés sur l'autel du budget ?

Quels risques encourrons-nous aujourd'hui ?

Que nous cacherait-on sur la situation sanitaire à la Tour ?

La direction régionale, la présidence devront s'expliquer et prendre les dispositions nécessaires et utiles afin que **chaque salarié, tous les salariés** puissent réaliser examens et analyses médicales afin de préserver leur santé, ce qui constitue une obligation pour notre direction.

Nous prendrons également toutes les dispositions pour des poursuites judiciaires si cela s'avérait nécessaire au fil de l'étude de ce lourd dossier.





Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail du CSE Central

Compte rendu de la réunion du 3 mars 2020

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

Représentants de la DSQVT : Djelloul Belghit, Vincent Courson, Hortense Noiret, Florence Glémée

Invités de la direction : Xavière Farrer (RSE), Isabelle Poitevin (Projets RH FTV), Joël Riou (président de Responsage)

Elus de la CSSCT-C : Rabéa Chakir-Trébosc, Chantal Fremy (rapporteure), Jean-Hugues Lec-Kao, François Ormain. Excusées : Claudine Gilbert et Yvonne Roehrig

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier

Depuis la 1ère réunion de la CSSCT-C les élus découvrent les documents en séance et plusieurs relances sont nécessaires avant de les recevoir une fois la réunion terminée. C'est extrêmement pénible pour travailler. Pour cette réunion du 3 mars, toujours pas de document en amont, mais au moins ils ont rapidement été reçus après la réunion. C'est mieux, mais il aurait été encore mieux de les recevoir avant la réunion, afin que les élus puissent en prendre connaissance et ne pas les découvrir en séance tout en devant en même temps prendre des notes et poser des questions.

De la même façon, il aurait été plus facile de recevoir la liste des rapporteurs/présidents de CSSCT comme demandé à la DDS depuis septembre 2019, plutôt que de la récupérer via la convocation de la CSSCT-C élargie du 7 avril 2020.

1) COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD QVT

Lors de la réunion du 14 février, les membres de la commission de suivi de l'accord QVT ont eu une présentation du **retour sur expérience de NoA**.

Les élus de la CSSCT-C ne comprennent pas pourquoi cette restitution n'a été faite que par le RRH de Nouvelle Aquitaine et l'ergonome de FTV, à l'exclusion d'un représentant du personnel. C'est pourtant une expérimentation issue d'un accord signé avec les partenaires sociaux, très impliqués dans le suivi et la résolution des problèmes rencontrés sur le terrain. L'ANACT aussi préconise que les restitutions soient paritaires. Décidemment, il y a encore du chemin à parcourir dans le dialogue social.

Après une alerte pour danger grave et imminent émise suite à un accident du travail préoccupant de la part d'un salarié volontaire NoA, la CESAE (commission de suivi) a décidé de renforcer la démarche QVT autour de 4 axes :

- Distribution d'un questionnaire sur l'amélioration des conditions de travail ;
- Sensibilisation par un psychologue du travail afin d'aborder les risques psycho-sociaux (RPS) avec un langage commun (pourtant la direction a préféré former les managers et les élus séparément) ;
- Tenue d'ateliers par activité avec un sachant technique et la RH afin de confronter le travail réel et prescrit ;
- Renforcement du dialogue en invitant les secrétaires des 3 instances de proximité de Nouvelle Aquitaine en commission de suivi, ce qui permet une meilleure circulation de l'information.

Une élue de la CSSCT-C, par ailleurs membre de la CESAE, ajoute qu'il manque à cette liste les espaces de discussion et de propositions mis en place par Florence Vincelot (DSQVT) et Delphine Touzin (ergonome de FTV) qui ont été une aide précieuse pour les salariés volontaires de NoA.

Autre point abordé lors de la commission de suivi de l'accord QVT : le **bilan de la mise en œuvre de l'accord QVT au sein des antennes du Réseau France 3** par Nathalie Dené.

Les élus de la CSSCT-C ont demandé une explication de la réponse de la direction de France 3 Pays de Loire faite en instance de proximité le 6 février dernier : « *L'accord QVT signé en 2017 prévoit de respecter 20 engagements en lien avec la Qualité de Vie au Travail. **Chaque région n'est pas tenue de respecter les 20 engagements, mais d'aller en ce sens.*** » Xavier Froissart a répondu que le respect des engagements s'impose, mais il faut donner le pouvoir d'agir aux directions locales, car ce sont elles qui décident des actions mises en œuvre. Il s'agit principalement du Document Unique (DUER), du bilan du dispositif Lignes Directes Harcèlement (LDH) et de la prévention du harcèlement moral et sexuel. Les élus de la CSSCT-C trouvent que c'est très loin des ambitions affichées !

La prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord QVT était prévue le 13 mars sur l'Outremer et la prorogation de l'accord QVT qui tombera le 1er octobre 2020.

2) PROBLEMATIQUES TRANSVERSES

Lutte contre les inaptitudes, troubles musculo-squelettiques (TMS)...

Est-il prévu un remplacement des **caméras 200** qui ont la fâcheuse tendance à tomber en panne ? Ce n'est pas prévu selon la direction.

Quelle offre propose FTV en matière de **sport en entreprise** ? Pour développer cet axe politique fort de la QVT, la DSQVT souhaite s'appuyer sur les prochains Jeux Olympiques et pour cela elle s'est rapprochée du ministère des Sports. L'ambition est de faire porter par toute l'entreprise des initiatives afin d'amener les sédentaires à se mettre au sport, mieux vivre au quotidien tout au long de la carrière (pas dans un esprit « challenge »), travailler sur sa qualité alimentaire, etc. C'est-à-dire une sensibilisation générale conduisant à des réflexes simples de changement d'habitudes. De plus, le sport est fédérateur et peut donc permettre de recréer du lien, un sentiment d'appartenance, il peut aussi servir une cause. Un appel d'offres global pour la promotion de l'activité physique est envisagé. Hormis des initiatives locales (AS ORTF, mise à disposition d'une salle et d'équipements, journée déplacements doux, journée sans ascenseur...) où la direction participe parfois financièrement, il n'y a pas de mot d'ordre de l'entreprise.

Lutte contre le harcèlement

Le 14 février les élus de la CSSCT-C ont participé à un **temps d'échanges** sur les différents dispositifs de lutte contre le harcèlement existants à FTV, organisé par la DSQVT et rassemblant les membres de Lignes Directes Harcèlement (LDH), la commission de suivi de l'accord QVT et des rapporteurs de CSSCT. Nous avons échangé sur des documents produits par la DSQVT présentant le rôle et la complémentarité des différents acteurs de terrain. Ces documents sont évolutifs et destinés à être publics. L'instance *ad hoc* où les élus concernés pourront travailler sur ces questions avec la direction reste à imaginer. Ce sera la tâche d'un groupe de travail dédié qui se réunira après le confinement.

Au cours de cette réunion du 14 février, Florence Bataille (DSQVT) a présenté les résultats des actions menées par **LDH**. Les élus de la CSSCT-C ont demandé des statistiques sur les sanctions déjà prononcées. Réponse : pas de chiffres, mais la direction veut une équité des sanctions, elle réfléchit donc à une échelle.

Suite à la **reconnaissance par la justice d'une faute inexorable** de la direction de La Réunion 1ère (harcèlement du rédacteur en chef contre un JRI sans intervention du directeur), et sachant que le directeur régional de l'époque est aujourd'hui directeur des ressources auprès de Sylvie Gengoul et que le rédacteur en chef est en charge des éditions de l'Outremer à Malakoff, les élus de la CSSCT-C ont souhaité savoir d'une manière générale ce que la direction faisait de ce genre de décision judiciaire. Xavier Froissart a répondu que la direction prenait acte des décisions de justice quand elles étaient rendues. Mais sa volonté, en développant une politique de prévention des situations de harcèlement, est que les problématiques soient traitées dans l'entreprise. Des élus locaux regrettent que ça n'ait pas été le cas dans cette affaire.

La communication interne pour lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes s'étoffe : un groupe de travail RH a réalisé un **kit de sensibilisation**. Il contient un guide d'animation, une présentation, une vidéo, un quiz et un pas à pas. Il doit permettre une sensibilisation des encadrants pour qu'ils portent le sujet auprès de leur équipe au quotidien. Déploiement pilote à partir d'avril avant un déploiement généralisé à la filière RH qui répercutera ensuite sur les encadrants. A la demande des élus, ce kit pourra être présenté à la CSSCT-C.

La direction prévoit également des **actions vers l'ensemble des salariés**. Un groupe de réflexion composé de la DSQVT, de LDH et du « Réseau des femmes et des elles » y travaille – résultat avant l'été, ou après. Une élue, par ailleurs membre de LDH, alerte sur le fait de ne pas saturer les membres de LDH, même si le dispositif sera prochainement renforcé.

Changer nos pratiques

Sous une forme encore à déterminer, les élus de la CSSCT-C souhaitent contribuer aux futurs **accords d'entreprise**. Les accords Egalité professionnelle et Handicap arrivent à échéance le 31 décembre 2020. Nous pourrions faire des préconisations que les négociateurs auront le choix de reprendre, ou pas. Réponse de Xavier Froissart : il posera la question à Armando Da Silva (Développement RH).

Xavière Farrer a présenté le plan d'actions de la direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) en matière de **réduction des plastiques**. Depuis 1 an et demi plusieurs actions ont été engagées. L'utilisation des mugs permet d'économiser 2,6 tonnes de gobelets par an. Il est rappelé que l'entretien des mugs relève de la responsabilité individuelle.

Les mugs remplacent donc les gobelets à usage unique. Conséquence pour les permanents qui se déplacent sur d'autres sites, notamment à l'UFTV, ou pour les CDD de moins de 6 mois, s'ils veulent boire de l'eau ils doivent venir sur site avec leur mug, se rendre aux sanitaires ou attendre le repas.

Prochaine étape : les bouteilles et couverts en plastique dans le cadre de la loi Anti-gaspillage pour une économie circulaire du 10 février 2020 qui impose l'interdiction du plastique à l'horizon 2021, notamment dans les locaux professionnels. Au Siège chaque année 7.000 bouteilles sont consommées, soit 200kg de plastique. L'élimination des grandes bouteilles est complexe :

- Quel récipient pour les remplacer : une carafe permet la transmission de germes
- Quel type de carafe : nécessité d'un matériau incassable ; le verre est dangereux quand il casse ; l'entretien de l'inox est compliqué ; nécessité d'une embouchure large pour permettre un bon nettoyage, les fontaines à eau ne sont pas adaptées pour les récipients plus grands qu'un gobelet
- Quel nettoyage pour un respect des normes d'hygiène : dans la plupart des sites de FTV les sanitaires sont souvent les seuls points d'eau
- Qui sera en charge du nettoyage : les services vont devoir s'organiser. Un test a été fait au service des Sports où une assistante était volontaire pour l'entretien. Les élus de la CSSCT-C

demandent que nous ne reculions pas de 10 ans, même si cette personne était volontaire, il faut aussi être force de proposition, le plastique c'est l'affaire de tous et la vaisselle aussi

- Quel matériel de nettoyage : lignes de commande dans Ariane pour des égouttoirs, des éponges et du produit vaisselle.

Face à toutes ces difficultés, la CSSCT-C a décidé de ne pas autoriser la vaisselle dans les sanitaires. Un test pourra être fait aux 7^e et 8^e étages du Siège, gros consommateurs de bouteilles en plastique, et un 1^{er} déploiement pourra être tenté dans les sites équipés d'une cuisine ou d'une tisanerie.

Xavière Farrer a également présenté les obligations en matière de plan de mobilité.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, toute entreprise située dans une agglomération de plus de 100.000 habitants (soumises à un Plan de déplacements urbains ou PDU) et regroupant plus de 100 salariés sur un même site doit en être dotée. Cette obligation est issue de la loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte du 17 août 2015. Au-delà de cette obligation, toute entreprise a un intérêt à promouvoir une meilleure organisation des déplacements engendrés par son activité, d'autant plus qu'en moyenne 70% des salariés habitent à moins de 10 km de leur travail (source : ADEME).

A FTV le déploiement d'un Plan Mobilités ne peut se faire qu'à l'échelle d'un site en raison des particularités locales (réseau routier, implantation du site...). Le Siège a fait le sien en 2017 (cf annexe), Lyon et Nantes en ont également un, FTP a également réalisé un audit. Une présentation de la méthode a été faite par la RSE à la RH (Fabien Amet pour le Réseau France 3) :

- 1) on commence par un audit avec un accompagnement externe (nous n'avons pas les compétences en interne), payé par la direction du site. Pour les élus, c'est sans doute ce point qui explique le très faible nombre de Plans Mobilités à FTV
- 2) puis les deux directions décisionnaires, la RH et les IMG (Moyens Généraux), rédigent une feuille de route
- 3) et enfin on met en œuvre

Au-delà du plan mobilité, la RSE a réfléchi à des mesures plus générales comme l'indemnité kilométrique vélo, non validée en raison d'une crainte de la non maîtrise du coût budgétaire. Depuis, le gouvernement a transformé l'indemnité kilométrique en forfait mobilité qui est à l'étude à FTV. D'autres mesures groupe vont concerner la gestion du parc automobile avec l'objectif d'un ratio de véhicules propres de 15% en 2020 (seul le Siège atteint cet objectif, les autres sites ont un problème de distance à couvrir) et les parkings à vélo.

La direction de la RSE a prévu de faire un tour des régions en 2020 pour réaliser un état des lieux (numérique, menus végétariens, plastique, éditorial...). L'occasion de rappeler quelques orientations.

Les élus de la CSSCT-C regrettent que l'entreprise n'ait pas une démarche plus volontaire sur tous ces sujets, et notamment les énergies renouvelables.

3) DSQVT :

La **formation « Être acteur de la QVT »** (cf annexe) remplace la formation « Conseiller en développement QVT ». Suite au retour d'un binôme RH-élu qui a suivi la 2^e session, la DSQVT souhaite créer des « teams QVT » RH-élu-manager qui suivraient la formation ensemble pour un meilleur travail de terrain une fois de retour sur leur site. Trop court pour le mettre en place lors de la 3^e session organisée en mars (qui de fait a surtout été composée de RH), mais un appel à candidatures a été lancé pour la session de juin, avec une priorité aux sites qui ont à mettre en œuvre rapidement un projet de transformation, voire également les sites avec des COFIL. A noter que l'appel à candidatures a été fait à la filière RH, charge à elle de relayer aux managers et aux élus de son périmètre. Les élus de la CSSCT-C soulignent combien cette façon de faire est restrictive : la RH a déjà le droit de ne pas inviter les élus dans les Equipes de Veille Locale (EVL), ceux qui le pratiquent ne verront sans doute pas l'intérêt des « teams QVT ». Elus et DSQVT estiment que la formation doit encore être retravaillée : meilleure articulation du parcours QVT des projets de transformation avec la déclinaison locale, et proposition d'exercices pratiques. En théorie, côté élus cette formation n'est ouverte qu'à la CGT et à FO, signataires de l'accord QVT. Sauf commun accord des organisations syndicales. Il semble évident aux élus de la CSSCT-C qu'il faut ouvrir.

Registre des accidents bénins : il n'est pas obligatoire mais les élus de la CSSCT-C souhaitent qu'il soit maintenu sur chaque site pour que les élus puissent y consigner des faits le cas échéant. Xavier Froissart est du même avis : la RH doit l'inciter auprès de la CRAM, sinon la CSSCT-C imaginera une solution interne. Vincent Courson fera un état des lieux pour que la CSSCT-C détermine une politique transverse.

Calendrier social des rapports annuels des médecins du travail, du DUER et du PAPRIACT. Malgré la refonte des instances représentatives du personnel (IRP) par les ordonnances Macron, ces documents existent toujours et doivent faire l'objet d'une information-consultation du CSE central et d'une information dans les autres instances. Ils permettent d'avoir une vision micro et macro du climat social de l'entreprise et de déterminer les axes d'intervention. La DSQVT propose l'articulation suivante (cf annexe) : présentation en instance de proximité là où elles existent -> synthèse en CSE -> synthèse des synthèses en CSSCT-C -> information-consultation en CSEC. Le but est de travailler sur les évolutions, les préventions qui ont fonctionné, ce qui était prévu mais qui n'a pas fonctionné... dans le but de faire correspondre le travail de terrain avec les engagements de l'entreprise. Plus nous déterminerons d'attentes en termes de résultats, plus les sites devront s'engager dans cette dynamique.

Faute de temps la direction n'a pas organisé de consultation en 2019. 2020 sera une année transitoire, avec un apurement de 2019 au 1^{er} semestre et le traitement de 2020 au 2nd :

- mars 2020 : présentation des PAPRIACT 2019 dans les CSE
- juin-juillet 2020 : consultation en CSEC sur le PAPRIACT 2019
- septembre-octobre 2020 : présentation des PAPRIACT 2020 dans les CSE

- décembre 2020 : consultation du CSEC sur le PAPRI Pact 2020. Les élus de la CSSCT-C avaient demandé une présentation du PAPRI Pact avant que ne soient rendus les arbitrages financiers (prévus en septembre-octobre), parce qu'il ne sert à rien de discuter d'actions décidées, financées et non modifiables

La DSQVT préconise la présence de l'APS en CODIR pour préparer la présentation du PAPRI Pact en instance (une fois par an), et faire le point sur l'avancée de ce même PAPRI Pact (une fois par trimestre).

Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER). L'appel d'offres pour renouveler le logiciel de gestion du DUER n'a pas encore été publié. Est-ce que les élus auront un code pour consulter le futur logiciel contrairement à aujourd'hui où ils doivent demander une copie PDF à l'APS de leur site ? Mystère... Toujours est-il que les membres de la CSSCT-C sont d'accord sur un travail nécessaire de communication pour expliquer la notation du DUER aux élus.

Vincent Courson, APS de la filière RH, a annoncé que le **DU de la filière RH** des sites parisiens s'élargira à leurs collègues non parisiens pour les risques fonctionnels. Pour les risques liés au bâtiment il faudra se reporter au DU du site.

Les élus de la CSSCT-C proposent d'ajouter dans les DU (et attendent une réponse de la direction) :

- le risque d'isolement socio-professionnel des comptables et contrôleurs de gestion qui travaillent en région, car depuis la réorganisation de leur direction certains n'ont plus de relations professionnelles avec les autres salariés de leur site, voire même sont oubliés par les directions locales (exemple : distribution de la prime Lubrizol et comités locaux des salaires)
- le risque « Charge mentale en transport sur le trajet domicile-travail »

La DSQVT annonce vouloir créer un groupe de travail pour accompagner les nouveaux usages des Equipements de Déplacement Personnels Motorisés (EDPM), dont les trottinettes électriques, car le risque routier est le risque le plus fréquent à FTV.

La personne qui fait actuellement office d'APS pour **France 3 Paris Île-de-France** pourrait passer la main en 2021. Dans ce cas les ex-Vanvéens seraient mélangés au DU des salariés du Siège. Certes, tous les salariés du Siège sont soumis aux mêmes risques du bâtiment, et dans l'ensemble aux mêmes risques professionnels. Mais les élus de la CSSCT-C regrettent ce nouveau coin enfoncé dans l'autonomie de cette antenne du Réseau France 3.

Toujours au sujet de France 3 Paris Île-de-France, malgré diverses relances et les promesses de la direction, notamment lors du CSE central du 16 janvier dernier, les organisations syndicales attendent toujours une réunion d'échanges sur la poursuite de la **CSAAPIA** (commission de suivi du déménagement de Vanves au Siège), ainsi que la réunion de revoyure avant la fin, le 30 juin 2020, de l'accord atypique maintenant l'instance de proximité. La direction préfère visiblement laisser pourrir la situation, ce qui explique qu'on en arrive à une alerte pour risque grave des représentants de proximité.

4) EQUIPE DE SANTE AU TRAVAIL :

En l'absence du bilan 2019 des **psychologues du travail JLO** (l'avoir à la fin du 1er semestre de l'année N+1 c'est vraiment très utile pour travailler sur des tendances...), et du bilan 2019 du service d'**assistance sociale Responsage** au motif qu'un bilan de 4 mois n'est pas nécessaire, les élus de la CSSCT-C ont dû se contenter du bilan de décembre 2019 de Responsage par Joël Riou (président de Responsage). Le bilan de janvier 2020 a été reçu après la réunion (cf annexe) :

- 525 demandes pour environ 200 salariés uniques (mais comme la base de données est anonyme, Responsage a un doute sur ce dernier chiffre)
- Les « demandes complexes » signifient qu'il y a besoin d'une réponse écrite
- En janvier 2020 50% des demandes avaient trait aux finances alors que dans d'autres entreprises c'est un mois creux selon Responsage, il y a donc un vrai problème structurel à traiter
- Une vidéo a été mise en ligne sur monospace qui tourne aussi sur les écrans dynamiques dans les sites pour présenter le service d'assistance sociale

La dernière réunion du groupe de travail dédié au déploiement de Responsage a eu lieu le 10 janvier 2020. Pourtant, les problèmes ne sont pas tous réglés : FTV a transmis à *Responsage* les dispositifs mais pas les procédures, par exemple il n'y a pas de procédure en cas de décès : la DSQVT s'est rendue compte que les pratiques étaient différentes d'une région à une autre, et s'emploie à les faire cesser. Au 3 mars, soit 6 mois après l'ouverture du service, certains sites n'avaient pas encore organisé de présentation-rencontre avec les salariés.

Les instances représentatives du personnel ont besoin d'extractions pour avancer sur les préconisations, les actions, les ajustements à mener, et pour le moment nous n'avons aucun matériel à exploiter. Aucun bilan mensuel depuis le 1^{er} février 2020. Et toujours la même frilosité de la part de la DSQVT qui préfère que les prestataires (JLO et Responsage) aient des échanges oraux plutôt que soient fournis des documents écrits aux élus.

5) OBSERVATOIRE DE LA SANTE

Isabelle Poitevin (Projets RH FTV) a animé le **groupe de travail sur les indicateurs** (cf annexe) qui doivent permettre aux managers, à la RH et à l'ensemble des acteurs de la santé et de la qualité de vie au travail (dont les élus) de mieux comprendre la réalité du terrain. La plupart des indicateurs existent déjà en interne. Il a fallu les compléter et les rendre accessible et exploitables au niveau de chaque service, à un niveau très opérationnel. Les élus de la CSSCT-C ont appris à Isabelle Poitevin qu'une étude était en cours avec Wavestone dans le Réseau France 3 sur l'absentéisme, qui est un indicateur important.

Les indicateurs sont répartis en 4 familles :

- Santé physique et psychique
- Sécurité au travail
- Développement de la QVT et de l'amélioration de la qualité du travail
- Évaluation des impacts humains dans les projets de changement

Trois grandes mesures permettront de confronter le ressenti au réel :

- Enquêtes régulières sur le ressenti
- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Rapports trimestriels consolidés

La synthèse des travaux du groupe de travail a servi à formaliser le cahier des charges en vue de l'appel d'offres qui permettra d'identifier un tableau de bord efficace et accessible aux RH, et d'affiner les indicateurs.

Danone utilise ce genre de système. Est-ce efficace ? Pas de réponse.

Est-ce que le résultat des indicateurs sera partagé dans d'autres instances que l'Observatoire de la santé ? A déterminer a répondu la direction.

Isabelle Poitevin (Projets RH FTV) et Florence Bataille (DSQVT) ont rappelé l'article de l'accord QVT relatif à **l'Observatoire de la santé** :

- 4 réunions par an dont 1 « grand-messe ». La 1ère réunion n'aura pas lieu « *à partir de mars* » comme annoncé lors de la précédente CSSCT-C, mais en juin car l'appel d'offres sur les indicateurs a pris du retard
- Composition : 4 managers, le conseiller médical de FTV, 2 RH et les représentants syndicaux signataires de l'accord QVT (CGT et FO). Pour les élus de la CSSCT-C c'est trop restrictif. En 1^{er} lieu il faut la présence d'un RH par direction, donc 3 et non 2. La présence des rapporteurs/présidents des CSSCT d'établissement nous semble également importante pour créer un espace de mutualisation des questions de santé nourri des retours et des besoins de terrain. La DSQVT estime que ce n'est pas réaliste dans le fonctionnement pérenne de l'Observatoire de la santé, pour autant, des invitations ponctuelles ne sont pas exclues.

Dans cet Observatoire, les élus de la CSSCT-C souhaitent travailler sur les problématiques collectives et organisationnelles et le traitement de la manifestation des RPS, par exemple en produisant des fiches réflexe. Un travail à mener à partir des retours des indicateurs.

6) CRISE SANITAIRE (COVID 19)

Depuis janvier la DSQVT a participé aux réunions du comité opérationnel, rédigé des fiches réflexes et pratiques (veille sanitaire et réglementaire, reportage dans des zones à risques, évaluation des risques et gestion des cas suspects), communiqué un lien vers les fiches réflexes et pratiques et une vidéos de l'INRS sur le port du masque et le lavage des mains, fait un suivi précis avec les APS des masques, gel et lingettes sur les sites.

7) DEMANDES DES ELUS NON TRAITÉES

Des points demandés par les élus n'ont pas pu être traités lors de cette réunion, faute de temps :

Rédaction conjointe (direction-élus-IT et/ou CARSAT) de **procédures** à suivre sur : la procédure de danger grave et imminent (DGI), l'enquête suite à un risque grave, le délit d'entrave, la déclaration d'un AT, l'utilisation des crédits d'heures des élus et mandatés, en cas de suspicion de harcèlement, la mise en place des COPIL... La rédaction par la DSQVT et la DDS seules, sans travail commun, ne nous convient pas.

Comment la direction **simplifie les process et allège les contraintes**, notamment des cadres et de la filière RH ?

Comment promouvoir la **semaine de 4 jours**, la diminution du nombre de **mails** (exemple d'une entreprise néo-zélandaise*), la **flexibilité organisationnelle** (adaptation du planning aux aléas des individus) et la **flexibilité individuelle** (laisser le salarié s'organiser et organiser son travail) ?

* https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/nouvelle-zelande-ils-travaillent-4-jours-et-sont-payes-5_3672259.html

Violences conjugales : quelle politique à FTV ?

Critères de pénibilité propres à FTV, aller au-delà des critères légaux ?

Pour la CSSCT-C, le 13 mars 2020

Chantal Fremy, rapporteure



UN PLAN de MOBILITÉ dans mon ENTREPRISE



Réalisation

Ismaël Eychenne, responsable mobilité et climat au Réseau Action Climat
Lorelei Limousin, responsable climat et transports au Réseau Action Climat

Reproduction

La reproduction de cette publication à des fins non commerciales, notamment éducatives, est permise sans autorisation écrite préalable des détenteurs des droits d'auteurs à condition que la source soit dûment citée.

Remerciements

Aux membres du comité de pilotage : Christelle Bortolini (ingénieure au service Organisations Urbaines - ADEME), Jan-Erik Starlander et Jean-Marie Michel (Direction développement durable et proximité territoriale – CCI France), Stéphane Chanut (Adjoint au chef du département Déplacements durables et Chef du groupe Politiques de mobilité – Cerema), Esther Bailleul (Chargée de mission énergie et territoires – CLER Réseau pour la transition énergétique), James Boucher (Représentant du collège des associations locales adhérentes au Réseau Action Climat), Mayalen Cheverry (Chargée de mission transports et mobilités durables – France Nature Environnement), Jean-Baptiste Crohas (Chargé de programmes mobilité et énergie – WWF France), Nicolas Dubois (Chargé de mission – FUB), Anne-Marie Ghémard (Vice-Présidente de la FNAUT).

Aux conseillers/ères mobilité, aux salarié-e-s et dirigeant-e-s d'entreprises qui ont apporté leurs témoignages et retours d'expériences.

Graphisme : solennmarrel.fr / **Impression :** Impro, Montreuil

Disponible auprès de : Réseau Action Climat-France
47 avenue Pasteur - 93100 Montreuil - France
contact@reseuaactionclimat.org

La publication est également disponible en version électronique sur le site suivant : www.reseuaactionclimat.org (rubrique nos publications)

Crédit photos couverture : Pixachi, Kzenon et Shutterstock.

SOMMAIRE

Introduction.....	3
1- Définition d'un plan de mobilité	6
2- Les bénéfices attendus	8
3- Les mesures incontournables d'un bon plan de mobilité	11
4- Mettre en œuvre un plan de mobilité en 5 étapes	16
5- Les outils et les acteurs qui peuvent vous accompagner	20

Avec la participation de :



INTRODUCTION

Un plan de mobilité d'entreprise est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés à l'activité d'un établissement (ou groupe d'établissements) en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Depuis le 1^{er} janvier 2018, toute entreprise située sur le périmètre d'un Plan de déplacements urbains (PDU)* et regroupant plus de 100 travailleurs sur un même site doit en être dotée.

Cette obligation est issue de la loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte, adoptée le 17 août 2015, qui fixe pour la France l'objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% en 2030 par rapport à 1990 afin de lutter contre le dérèglement climatique.

Mais, au-delà de cette obligation, toute entreprise a un intérêt à promouvoir une meilleure organisation des déplacements engendrés par son activité.

POURQUOI METTRE EN PLACE UN PLAN DE MOBILITÉ DANS VOTRE ENTREPRISE ?

1

POUR RENFORCER VOTRE COMPÉTITIVITÉ



© TerroVesalainen via Pixabay

En plus de contribuer à la protection de l'environnement, le plan de mobilité s'insère dans la stratégie de l'entreprise à travers la rationalisation de ses dépenses, l'amélioration de la qualité de vie de ses salariés ou encore le renforcement de son attractivité tant interne qu'externe.

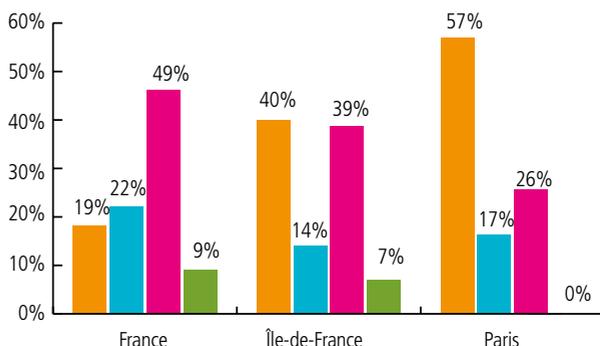
*Un PDU est un document de planification obligatoire dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants, qui détermine pour une durée de 5 à 10 ans l'organisation du transport des personnes et des marchandises, la circulation et le stationnement.

POUR PRÉSERVER NOTRE SANTÉ

Les sources d'émissions de particules PM_{2,5}



Source : CITEPA pour la France en 2013, Airparif pour l'IDF et Paris en 2012.



Les transports routiers émettent des polluants dans l'air, aux conséquences néfastes sur la santé. Les particules fines, par exemple, dénommées PM₁₀ (pour particulate matter de diamètre inférieur à 10 micromètres) et PM_{2,5} (de diamètre inférieur à 2,5 micromètres) pénètrent en profondeur dans les voies respiratoires et peuvent provoquer bronchites chroniques, asthme, cancers du poumon, AVC, infarctus ou encore problèmes placentaires. Les principaux autres polluants sont le dioxyde d'azote (NO₂), l'ozone (O₃) et les composés organiques volatiles (COV).

Les transports routiers sont également responsables du bruit. Le Conseil National du Bruit (CNB) et l'ADEME estiment que plus de 25 millions de personnes en France sont affectées significativement par le bruit des transports, dont 9 millions exposées à des niveaux critiques pour leur santé.

LA POLLUTION DE L'AIR EN QUELQUES CHIFFRES

48 000

Décès prématurés dus aux particules fines (PM 2,5) par an en France.

Entre **68** et **97** milliards d'euros de dépenses par an en France, (hospitalisations, indemnités journalières, pensions d'invalidité, absentéisme, perte de productivité, etc.).

15 mois d'espérance de vie perdus à l'âge de 30 ans dans les zones urbaines de plus de 100 000 habitants à cause de la pollution aux PM_{2,5}.

POUR PROTÉGER LE CLIMAT

Très dépendants des énergies fossiles, les transports représentent 28.9%¹ des émissions de gaz à effet de serre (GES) en France et un tiers de la demande du pays en énergie. Ils sont la première source d'émissions de GES, responsables du dérèglement climatique. Le trafic routier à lui seul concentre 95% des émissions du secteur des transports.

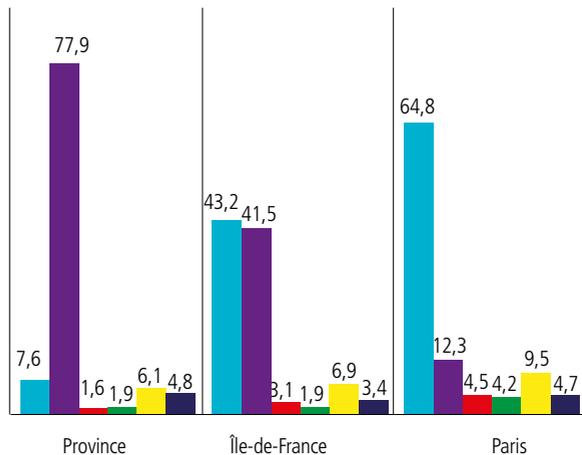
La réduction des émissions de GES, de la pollution de l'air et du bruit passe donc par le développement de solutions de mobilité alternatives pour les personnes et les marchandises.

LES EMPLOYEURS ONT UN RÔLE DÉCISIF À JOUER

27% de nos trajets sont des déplacements domicile-travail². 69% de ces trajets domicile-travail sont réalisés en voiture (moyenne nationale). 40% des trajets en avion sur les vols intérieurs en France sont des déplacements professionnels³. Or l'avion est le mode de transport le plus émetteur de gaz à effet de serre.

Quant au transport de marchandises, il est réalisé par les modes routiers à 87,1%⁴. Dans les grandes zones urbaines, ses impacts environnementaux sont considérables : en Île-de-France par exemple, il représente 10 à 20% du trafic, mais est responsable d'un quart des émissions de CO₂, d'un tiers des émissions d'oxydes d'azote et de la moitié des particules liées à la circulation urbaine⁵.

Part du mode de transport principal utilisé par les actifs en emploi (en %)



Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2015.

1- Chiffres clé du Transport ADEME 2017.

2- CGDD, ENT2 2010.

3- DGAC, Enquête Profil des passagers aériens 2013-2014.

4- Tableaux de l'économie française, INSEE 2017 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569486?sommaire=2587886&q=transport+de+marchandises>

5- Rapport Terra Nova, Des marchandises dans la ville, 2017.

DÉFINITION D'UN PLAN DE MOBILITÉ

QUE DIT LA LOI ?

Défini par le Code des Transports, le plan de mobilité est une démarche interne à une entreprise ou à un groupe d'entreprises, ayant pour but d'« augmenter l'efficacité des déplacements liés à son activité, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports ».

Il vise donc à réduire l'utilisation des modes de transports ayant les plus forts impacts sur l'environnement et la santé, dans une approche globale des déplacements générés par l'activité : trajets domicile-travail des salariés, déplacements professionnels, visites de clients, livraisons, prestations, sous-traitance...

Résultat d'une concertation, votre plan de mobilité contiendra un programme d'actions, un budget et un calendrier de réalisation. Un référent sera nommé (ou plusieurs). Vous devez ensuite transmettre votre plan

de mobilité à l'Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM) compétente sur votre territoire, c'est-à-dire le plus souvent la Région, la Métropole ou l'intercommunalité. En effet les plans de mobilité s'inscrivent dans les politiques des déplacements des collectivités territoriales.

Si vous êtes libres d'en fixer ses objectifs et son contenu, sachez que votre plan de mobilité sera d'autant plus bénéfique pour l'entreprise, au regard des économies réalisées et de l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs, qu'il se fixera des objectifs ambitieux en se donnant les moyens de les atteindre, et qu'il s'inscrira dans la dynamique des politiques locales de déplacements portées par la collectivité.



UN PLAN DE MOBILITÉ PEUT ÊTRE MIS EN ŒUVRE CONJOINTEMENT PAR PLUSIEURS ENTREPRISES

On parle alors de plan inter-entreprises. Cela permet d'intervenir sur la mobilité à une échelle pertinente, celle d'une zone d'activité par exemple, pour réaliser un diagnostic partagé, analyser les problématiques et apporter des solutions globales aux salariés, clients, collaborateurs des différentes entreprises situées sur un même territoire (un plan multi-sites peut regrouper des entreprises d'un même groupe ou d'une même branche, mais qui ne sont pas situées sur le même territoire).

Une association peut aussi être créée pour porter le projet. Chaque entreprise est représentée par un référent qui participe aux réunions, transmet les informations et suit la mise en œuvre des actions au sein de sa structure. En mutualisant les moyens, les ressources et les efforts, un plan de mobilité inter-entreprises (ex PDIE) permet à des petites entreprises de bénéficier de services de mobilité qu'elles n'auraient pas pu mettre en place seules. De même, plus le nombre d'utilisateurs concernés par un plan de mobilité sera élevé, plus la collectivité et les opérateurs de transport seront en capacité de répondre aux demandes. Il est donc recommandé d'élaborer des plans de mobilité inter-entreprises quand cela est possible.

LES BÉNÉFICES ATTENDUS

Un plan de mobilité est un moyen d'accroître le bien-être et la performance de votre entreprise. Concevez-le comme un projet fédérateur, porteur d'une identité et de valeurs collectives. En effet, il entraînera de nombreux bénéfices :

Plus forte **ATTRACTIVITÉ** pour recruter et conserver les talents grâce à une amélioration de la qualité de vie au travail et en-dehors.

COOPÉRATION avec les acteurs locaux et les établissements voisins en mutualisant les ressources (dans le cas d'un plan inter-entreprises).

SYNERGIES avec d'autres projets internes de l'entreprise tels que le développement du travail à distance ou la réalisation d'un Bilan Carbone.



DIMINUTION DES COÛTS liés aux accidents de travail et aux arrêts maladies des collaborateurs

Amélioration de l'**EFFICACITÉ** des collaborateurs grâce à l'impact de la pratique d'une activité physique et sportive.

IMAGE renforcée contribuant à une démarche de responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

CLIMAT SOCIAL apaisé grâce à une prise en compte du bien-être des collaborateurs, de leurs attentes et de leurs besoins.

Plus grande **PONCTUALITÉ** de vos salariés, livreurs, prestataires.

Meilleure **ACCESSIBILITÉ** du site via une amélioration des itinéraires cyclistes et piétons, voire de la desserte en transports en commun, et des possibilités de stationnement vélo.

Pour une entreprise implantée dans un territoire couvert par un PDU, le coût d'une place de stationnement est de **1000 à 1500€** par an (source GART et FAPM, guide Plans de mobilité 2017). En 2011, les accidents routiers avaient provoqué **7 325 invalidités permanentes** et fait perdre **5 330 millions** de journées de travail.

http://www.lemonde.fr/a-la-une/article/2012/10/23/les-entreprises-tentent-de-freiner-les-accidents-de-la-route-de-leurs-salaries_1779468_3208.html#Cij8YUMAU9r8fre.99

GAIN DE « TEMPS UTILE » pendant les trajets pour lire, téléphoner, se reposer...

Amélioration du **BIEN-ÊTRE**, de la **MOTIVATION** et de la **SANTÉ** des collaborateurs : la pratique des modes actifs (vélo ou marche) a des bienfaits sur la condition physique et morale.



Augmentation du **POUVOIR D'ACHAT** via une baisse du budget transports.

SÉCURITÉ accrue grâce à une meilleure maîtrise des risques de la route.

Le temps utile représente en moyenne : de **60 à 70%** du temps total de transport pour un trajet en train, de 20 à 25% pour l'autocar, et autour de 10% pour la voiture.

Source : étude Carbone 4 pour SNCF Intercité.

Le budget automobile moyen d'un français était de **5883 €** en 2016. Cela tient compte de l'amortissement du prix d'achat du véhicule, des dépenses d'assurance, de carburant, d'entretien, de stationnement et de péage.

Source : Automobile Club Association <https://www.automobile-club.org/actualites/la-vie-de-l-aca/budget-aca-de-l-automobiliste-mars-2017>

D'après une étude de chercheurs de l'Université de Glasgow, les personnes voyageant régulièrement à vélo ont **45% de probabilités en moins de développer un cancer**, 46% de probabilités en moins d'être atteintes d'une maladie cardiovasculaire, et moins de risques de mourir de toute autre pathologie (41 %).

<http://www.bmj.com/content/357/bmj.j1456>

D'après une étude de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2015) **les trajets domicile-travail sont source de fatigue pour 15% des actifs** en emploi.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-081.pdf>

1 accident mortel au travail sur 2 est un accident de trajet, soit 276 décès en 2015.

Sources : <http://www.securite-routiere.gouv.fr> et <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

BAISSE DE L'ENCOMBREMENT des routes et des nuisances associées comme le bruit.

BAISSE DES ÉMISSIONS de GES et de la pollution atmosphérique.

ATTRACTIVITÉ du territoire renforcée auprès des entreprises.



BAISSE DES MALADIES et des dépenses de santé engendrées par la pollution et le bruit.

BAISSE de l'insécurité routière et des dépenses qui y sont liées.

Les collectivités locales ont tout intérêt à favoriser le déploiement et le succès des plans de mobilité, puisque ces derniers contribuent à optimiser les déplacements sur le territoire et à atteindre les objectifs fixés dans les différents documents de planification urbaine et stratégique que sont les Plans de Déplacements Urbains (PDU), les Plans Climat Air Energie Territoriaux (PCAET) et les Schémas Régionaux d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET). Dans ce sens, elles sont parfois à l'initiative des plans de mobilité.

LES COLLECTIVITÉS PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER EN ENDOSSANT UN RÔLE DE COORDINATION

La Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (95), par exemple, accompagne la mise en œuvre de PDIE sur trois de ses parcs d'activités qui génèrent des flux automobiles importants. Une conseillère en mobilité, rattachée à la fois à la direction Mobilité et Stationnement et à la direction Développement Économique et enseignement supérieur de la Communauté d'agglomération, assure la coordination des plans de mobilité sur chacun de ces sites. Son poste est co-financé par l'ADEME et la Région Île-de-France dans le cadre du dispositif Promobilité.

Elle mobilise les entreprises, anime des réunions thématiques, réalise les diagnostics et définit en concertation avec les entreprises des plans d'actions publiques et privées sur trois ans. L'un de ces plans d'actions prévoit, d'ici à 2019, 55 mesures parmi lesquelles la réalisation d'aménagements cyclables et piétons, la création d'outils de communication ciblés sur le parc d'activités, la création d'une plateforme de covoiturage ou encore l'organisation d'événements de sensibilisation comme un speedmeeting covoiturage.

LES MESURES INCONTOURNABLES D'UN BON PLAN DE MOBILITÉ



Votre plan de mobilité doit prévoir des mesures pour limiter le besoin de déplacements et favoriser le report modal vers les alternatives à l'autosolisme*. Le transport de marchandises doit être appréhendé pour en minimiser les externalités négatives. Les mesures devront répondre à une analyse fine des caractéristiques et des besoins de vos collaborateurs. Surtout, elles ne devront pas être imposées par la direction, mais résulter d'une démarche concertée. En revanche, il est indispensable que la démarche soit portée par la direction. Pour que votre plan d'actions soit efficace en termes de changements de comportements, vous pouvez le mettre en œuvre de façon progressive. Enfin, il est indispensable de communiquer abondamment et régulièrement pour que les mesures soient connues de tous.

*Autosolisme = le fait d'être seul dans une voiture.



ADOPTER DE NOUVELLES PRATIQUES DE TRAVAIL POUR ÉVITER LES DÉPLACEMENTS

AUTORISER 2 jours de télétravail par semaine.

PERMETTRE aux salariés les plus éloignés d'utiliser des tiers lieux*.

AMÉNAGER les horaires de travail pour éviter les heures de pointe.

PRIVILÉGIER la visioconférence plutôt que les longs déplacements.

*Terme générique qui englobe les espaces de télétravail, de co-working, les fablabs, pépinières, incubateurs etc



Depuis que nous avons mis en place le télétravail, 20% de nos salariés y ont recours environ 1,8 jour par semaine en moyenne. Cela leur permet d'être plus concentrés qu'au bureau. Ils sont donc plus efficaces. Et le management à distance se fait sans problème. ”

Jérôme C., responsable Services aux Collaborateurs chez IT-CE à Aix-en-Provence (13).



INCITER À PRENDRE LES TRANSPORTS EN COMMUN

PRENDRE en charge les abonnements au-delà des 50% obligatoires prévus par la loi (transports en commun, services publics de location de vélo).

INSTALLER un point d'information sur le réseau et les tarifs.

OFFRIR des titres de transports gratuits aux nouveaux arrivants.

QUI PEUT VOUS AIDER ?

La Fédération des Usagers de la Bicyclette (FUB) regroupe 261 associations locales dont 85 vélo-écoles <http://www.fub.fr/velo-ecoles>

LE MEILLEUR TRAJET, C'EST CELUI QU'ON NE FAIT PAS !

Le télétravail est bénéfique pour l'entreprise autant que pour le salarié :

+22%

Gain moyen de **productivité** en télétravail : réduction de l'absentéisme, meilleure efficacité, gain de temps.

96%

Taux de **satisfaction** lié au télétravail (télétravailleurs, managers et employeurs).

37 minutes

Temps moyen gagné au profit de la **vie familiale** par jour de télétravail.

45 minutes

Temps moyen de **sommeil supplémentaire** par jour de télétravail.

Source : étude Greenworking, le télétravail dans les grandes entreprises françaises, 2012.



FAVORISER LES MOBILITÉS ACTIVES

VERSER une Indemnité kilométrique vélo (IKV) incitative.

INSTALLER des garages à vélos sécurisés et des vestiaires avec douches.

FAIRE APPEL à une asso vélo pour des séances de coaching ou de « remise en selle ».

SE DOTER d'une flotte de vélos de service.

DISTRIBUER des kits de sécurité pour les salariés venant à vélo.

FOURNIR du matériel de gonflage et de dépannage.

PROPOSER un service gratuit d'entretien des vélos personnels.

PRENDRE en charge les abonnements aux services de parkings pour vélos en gare pour les salariés prenant le train.

ORGANISER un challenge de copiétage pour se déplacer à plusieurs mais à pied.



En venant au travail à vélo à assistance électrique, je mets le même temps qu'en voiture, sans effort. C'est vraiment agréable, c'est un moyen de faire un peu de sport et de décompresser, et j'arrive frais au travail.

Jean Michel, salarié de 3M à Cergy (95), qui a gagné un VAE lors du challenge l'agglomération sans mon auto.



PROMOUVOIR LES MOBILITÉS PARTAGÉES

DÉVELOPPER un service de covoiturage en interne ou promouvoir des plateformes existantes, par exemple : ID Vroom, Wayz'up, Karoos, Koolicar, OuiHop, Blablalines, Less, Ridygo, COVIVO, Roulez Malin, Instant System, RezoPouce...

AFFICHER une carte interactive de géolocalisation pour que les salariés repèrent des covoitureurs potentiels.

PROPOSER des véhicules en autopartage en remplacement des véhicules individuels.

METTRE EN PLACE une navette d'entreprise.

RÉSERVER des places de stationnement aux covoitureurs.

GARANTIR le retour à domicile (prise en charge des frais de taxis en cas d'empêchement exceptionnel).

QUI PEUT VOUS AIDER ?

Citiz (coopérative d'entreprises d'autopartage présente dans 90 villes), Bemobi (filiale de La Poste)...



OPTER POUR DES DÉPLACEMENTS MOINS POLLUANTS

FAVORISER le renouvellement de votre flotte de véhicules vers des véhicules partagés, économes et moins polluants (électrique ou biogaz)...

... voire **RENONCER** à posséder une flotte, la réduire ou la mutualiser avec d'autres entreprises.

PROMOUVOIR les nouvelles motorisations parmi les salariés en dédiant des places de parking réservées avec points de recharge.

ÉVITER l'avion et privilégier le train pour les trajets longue distance lorsque c'est possible.

REEMPLACER les voitures de fonction par un ensemble de services de mobilité : locations, aides à l'achat de VAE+IKV, remboursement des transports en commun, etc..



RÉORGANISER LA LOGISTIQUE

ADOPTER un cahier des charges exigeant vis-à-vis des livreurs / chauffeurs.

MUTUALISER les livraisons, dans le cadre d'un centre de distribution urbain par exemple.

CHOISIR les véhicules utilitaires les moins polluants.

QUI PEUT VOUS AIDER ?

l'ADEME, en concertation avec les organisations professionnelles du transport routier de marchandises, a élaboré en 2008 une Charte d'engagements volontaires de réduction des émissions de CO₂.



LE + Proposer des séances de conseil en mobilité pour une réorganisation sur mesure des trajets de chacun.

QUI PEUT VOUS AIDER ?

l'AOM de votre territoire, les 160 associations locales de la FNAUT : <https://www.fnaut.fr/nous-contacter/associations-locales>

UN EXEMPLE À SUIVRE : LE PDE DU CEA DE GRENOBLE

En 2002, dans le cadre d'une démarche de responsabilité sociétale, le directeur du Commissariat à l'Énergie Atomique de Grenoble (CEA) décide de mettre en place un plan de déplacements pour ses 4000 salariés et 2000 collaborateurs extérieurs. L'enjeu était de remédier à la congestion et aux difficultés de stationnement dans le quartier, qui abrite de nombreux établissements de recherche et d'enseignement. Ce plan aboutit à :

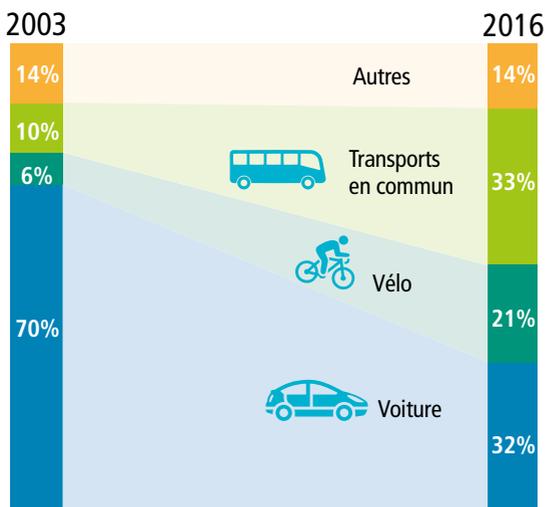


© CEA Grenoble

- 1000 vélos de service et des aménagements sécurisés.
- Une zone piétonne de 30 hectares.
- Le remboursement des abonnements transports à 85%.
- Des navettes qui desservent le site depuis l'arrêt de tram.
- Des flottes en autopartage de voitures et voiturettes 1 place.

En 2011, lorsque la ligne de TER Grenoble-Chambéry est interrompue pour travaux, le CEA s'associe aux autres établissements du quartier pour développer des solutions de covoiturage. Cette collaboration a donné lieu au PDIE de Grenoble Presqu'île, qui regroupe 16 structures et 16000 usagers. Ce PDIE vient compléter les plans de mobilité de chacune des entreprises membres. Il est porté par une association et doté d'un budget de 150 K€ de fonctionnement. Sa contribution à la lutte contre la pollution de l'air, via la baisse de l'usage de la voiture, lui assure un fort soutien institutionnel de la part de la Métropole Grenobloise.

Part des modes de transports utilisés par les salariés du CEA de Grenoble pour aller travailler avant et après le PDIE



POUR EN SAVOIR PLUS

Voir la fiche ADEME-FNE : <http://www.ademe.fr/plan-deplacements-inter-entreprises-grenoble-presquile>

2600 VOITURES EN MOINS.
Moins de bouchons, moins de pollution, un quartier accessible et attractif, des salariés en meilleure condition et en bonne santé !

METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE MOBILITÉ EN 5 ÉTAPES

La mise en place d'un Plan de Mobilité est un processus qui nécessite un pilotage sur la durée : il vous faudra compter 6 à 18 mois entre le lancement de la démarche et la mise en œuvre des premières mesures. Il est conseillé de procéder en 5 phases successives.



« *Le plan de mobilité est un superbe outil pour prendre conscience de la nécessité de changer les habitudes en termes de mobilité. Mais il faut être patient car les changements ne se font pas du jour au lendemain.* » Philippe Houbert, directeur de site chez 3M à Cergy (95).



PHASE 1 - Préparation

Le plan de mobilité doit être porté par la direction, qui identifie les problématiques de déplacements à régler. Elle fixe des objectifs réalisables, précis et conformes à la culture de l'entreprise. Le plan est doté d'un budget, et de moyens humains.

- Un groupe de travail/comité de pilotage est donc institué. Sa composition doit être représentative de l'entreprise dans sa diversité : Comité d'Entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, CHSCT, Directions des Ressources Humaines, de la Qualité, de la Communication... L'AOM, les gestionnaires de transports publics et la direction régionale de l'ADEME peuvent être conviés à prendre part à cette instance.
- Un pilote/chef de projet est également nommé pour animer et coordonner la démarche. Cette mission peut être inscrite à sa fiche de poste. Il doit être doté de compétences en management, gestion de projet, travail en réseau, concertation, animation et communication. Mais la direction peut aussi faire appel à un consultant extérieur.
- Le plan de mobilité peut s'inscrire dans une démarche préexistante, comme la RSE ou le management environnemental.

Avant de prendre des décisions, une visite chez les entreprises voisines est recommandée ! Elles ont peut-être déjà initié une démarche qui pourra aboutir à un plan de mobilité commun !



PHASE 2 - Diagnostic

Une fois constituée, l'équipe en charge du plan de mobilité doit réaliser un diagnostic approfondi de la mobilité de l'entreprise, qui servira ensuite de base de discussions pour élaborer les solutions. Ce diagnostic comporte plusieurs parties.

- Une analyse de l'accessibilité du site, qui doit dresser un état des lieux des réseaux et de l'offre de mobilité pour tous les modes de transports et dans toutes les temporalités (jour/nuit, weekend ou vacances scolaires...).
- Une identification des flux de déplacements à la fois pour les trajets personnels des salariés, leurs trajets professionnels, ceux des clients et fournisseurs (à travers des entretiens et/ou questionnaires).
- Une définition du profil de mobilité des salariés pour analyser les pratiques, préférences et contraintes de chacun.
- Une évaluation des impacts environnementaux des déplacements, fondée sur l'estimation des consommations énergétiques et des émissions de polluants et de gaz à effet de serre, voire du bruit.
- Une évaluation des coûts des déplacements, distinguant les coûts internes (pour l'entreprise) et externes (pour la collectivité).

VOUS POUVEZ FAIRE APPEL À UN PRESTATAIRE

Pour réaliser son diagnostic, France Télévision (Paris XV^e) a fait appel à une promotion d'étudiants de l'École des Ponts et Chaussées. Encadrés par 2 enseignants chercheurs, ils ont examiné des données (anonymes) fournies par l'entreprise : lieux d'habitation des salariés, abonnements transports, types de véhicules, de carburant, vignettes Crit'air, taux d'utilisation... Ils ont réalisé des visites de terrain pour analyser les infrastructures et la desserte par les différents modes de transports. Puis ils ont complété ces enquêtes par un questionnaire auprès des collaborateurs pour mesurer leurs attentes et habitudes.



PHASE 3 - Plan d'action

Au regard du diagnostic, l'équipe projet affine les objectifs et propose un ensemble de mesures permettant de les atteindre, ainsi qu'un calendrier de réalisation.

- À cette étape il est important de se concerter avec l'AOM car le plan devra s'inscrire dans la dynamique territoriale de la mobilité. L'AOM peut fournir un appui important et éventuellement adapter son offre de transport, en décidant de nouvelles dessertes ou des aménagements d'horaires.
- Le plan d'action doit être formalisé dans un document transmis à l'AOM.



UN EXEMPLE À SUIVRE : LE PDIE DU PORT AUTONOME DE STRASBOURG

La zone portuaire de Strasbourg est composée de 320 entreprises, qui totalisent 10 000 salariés. Pour faire face aux problèmes d'accessibilité, le Port Autonome, établissement public, a réalisé en 2012 un diagnostic avec plusieurs partenaires dont l'Eurométropole de Strasbourg, l'ADEME, la Région Grand Est, le Conseil départemental du Bas-Rhin, et la CCI. Il en est ressorti que la voiture individuelle représentait 75% des déplacements domicile-travail. Des groupes de travail regroupant une cinquantaine de référents ont été constitués dans les entreprises pour élaborer un plan d'action, signé fin 2013.

Parmi les actions réalisées de 2014 à 2017 :

- la création de nouveaux arrêts, itinéraires et horaires de bus ;
- la création de 600 m de pistes cyclables et d'une voie verte « piétons-cyclistes » ;
- le déploiement de l'outil OPTIMIX qui a permis de lancer le covoiturage pour près de 2000 salariés inscrits ;
- une communication et une animation régulières : campagne avec panneaux et flyers, articles de presse, petits déjeuners avec les référents, animations en entreprises, blog, etc.

POUR EN SAVOIR PLUS

Voir la fiche ADEME-FNE : <http://www.ademe.fr/plan-deplacements-inter-entreprises-pdie-port-autonome-strasbourg-peps-67>



PHASE 4 - Mise en œuvre et animation

Une fois les mesures décidées, il faut les appliquer !

- L'équipe projet veillera à respecter les délais et les budgets.
- Surtout, l'animation du dispositif doit être dynamique afin de mobiliser un maximum de collaborateurs. Il est donc recommandé d'informer les salariés à chaque nouvelle étape du plan de mobilité, de communiquer régulièrement auprès d'eux et de profiter des événements nationaux tels que la Semaine de la mobilité pour valoriser la démarche en interne.

« L'animation est la clé de la réussite d'un plan de mobilité. 6 de nos salariés ont un rôle de relais pour communiquer auprès de leurs collègues, et nous profitons de la semaine de la mobilité chaque année pour rappeler l'intérêt des alternatives à la voiture individuelle. »

Brigitte Villette, Directrice du site d'AG2R LA MONDIALE de Mons en Baroeul (59).



PHASE 5 - Suivi et évaluation

Un comité et un chargé de suivi se réunissent régulièrement pour analyser la mise en œuvre du plan. L'évaluation du plan de mobilité est primordiale puisqu'elle permettra de valider sa pertinence a posteriori, ou d'ajuster certaines mesures pour les rendre plus efficaces.

- Le comité de pilotage et le chef de projet peuvent jouer ces rôles. Ils définissent les indicateurs qui permettront de mesurer l'atteinte des objectifs, l'impact des mesures, la qualité du management et la participation des collaborateurs. Il est indispensable de définir le dispositif d'évaluation en amont du projet.
- L'évaluation se concrétise par un bilan annuel rendant compte du coût financier, humain, et des résultats en termes de répartition modale et d'impacts environnementaux. La révision des mesures se fera selon une démarche d'amélioration continue.

L'outil EvalPDE développé par l'ADEME permet de réaliser un suivi, dresser un bilan et comparer son plan de mobilité avec celui d'autres entreprises. Il est disponible en ligne : <http://www.evalpde.ademe.fr/>

LES OUTILS ET LES ACTEURS QUI PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER

L'élaboration d'un plan de mobilité peut apparaître complexe, mais n'oubliez pas que de nombreuses structures peuvent vous apporter un soutien précieux.

POUR VOUS INSPIRER

Booster de Mobilité Active : le consortium BMA « Booster de Mobilité Active » initié par la CCI Ille-et-Vilaine et soutenu par l'ADEME a développé une démarche pour manager la mobilité à partir de l'expérimentation à l'échelle d'un établissement ou d'un territoire.

<http://boosterdemobiliteactive.com>

Ressources documentaires ADEME :

- Affiches de sensibilisation disponibles sur :

http://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/ademe_affiches_pde.pdfguides/

- Guide « Réaliser un Plan de déplacements entreprise : guide à destination du chef de projet ». <http://www.ademe.fr/realiser-plan-deplacements-entreprise-guide-a-destination-chef-projet>

- Guide « Plan de déplacements inter-entreprises : un outil de management de la mobilité sur les zones d'activités ». <http://www.ademe.fr/plan-deplacements-inter-entreprises-outil-management-mobilite-zones-dactivites>

- Guide Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance ».

<http://www.ademe.fr/developpement-covoiturage-regulier-courte-moyenne-distance>

- 30 Plans de déplacements ont été sélectionnés par l'ADEME avec la fédération française des associations de protection de l'environnement, France Nature Environnement, pour témoigner et partager les expériences de mise en œuvre de plans de mobilités partout en France. <http://www.ademe.fr/mediatheque/recherche?query=PLAN%20DE%20DEPLACEMENT%20D%27ENTREPRISE>

Guide « Plans de mobilité : définition et aide à la mise en œuvre » publié par la FAPM et le GART en 2017.

https://www.gart.org/wp-content/uploads/2017/09/Guide-GART-FAPM_Plans-de-mobilite%20Septembre-2017.pdf

Ressources documentaires sur les plans de mobilité disponibles sur le wiki de la Fabrique des Mobilités.

http://wiki.lafabriquedesmobilites.fr/wiki/Notre_r%C3%A9f%C3%A9rentiel_des_mobilite%20D%C3%A9finitions_et_ressources#Plan_de_Mobilite.C3.A9s.2C_Plan_de_D.C3.A9placements_Entreprises



POUR ÉVALUER VOTRE PLAN DE MOBILITÉ

- L'ADEME a développé un outil d'évaluation des plans de mobilité à destination des entreprises, EvalPDE, pour en réaliser le suivi, dresser un bilan et le comparer à d'autres plans. <http://www.evalpde.ademe.fr/>
- De la documentation sur les plans de mobilité est également disponible sur <http://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/reduire-impacts/optimiser-mobilite-salaries/dossier/plan-deplacements-entreprise/quest-quun-pde>

POUR DES CONSEILS

- Les Autorités Organisatrices de la Mobilité ont un rôle de conseil en mobilité à l'attention du public et notamment des employeurs dans le but de réduire l'utilisation de l'automobile. Des conseillers en mobilité peuvent accompagner les particuliers et les entreprises dans leur mobilité.
- En tant qu'AOM, plusieurs collectivités ont mis en place des dispositifs et labels locaux visant à promouvoir les plans de mobilités d'entreprises sur leur territoire : le Club Mobilité Capitale pour la Région Île-de-France, Déclik Mobilités pour les Hauts de France, M'Pro pour la Métropole Grenobloise, ou encore Optimix pour l'Eurométropole de Strasbourg.
- La communauté des conseillers en mobilité réunie sur le wiki de la fabrique des mobilités. http://wiki.lafabriquedesmobilites.fr/wiki/Communauté_des_conseillers_en_mobilite



- Les Chambres de Commerce et d'Industrie: les conseillers en mobilité et/ou en développement durable des CCI peuvent soutenir l'élaboration des plans de mobilité entreprises et inter-entreprises, en réalisant les diagnostics par exemple. <http://www.cci.fr>
- Le Cerema et ses directions territoriales: Centre de ressources et d'expertises techniques et scientifiques en appui aux services de l'État et des collectivités locales, il assure des missions d'élaboration de doctrines techniques et de valorisation et diffusion des savoirs et expériences (ouvrages, fiches de synthèse, colloques) et d'appui aux projets des territoires. <http://www.cerema.fr>
- Les associations vélo organisent des actions de sensibilisation, telles que des challenges inter-entreprises, mais également des formations auprès des salariés pour encourager l'utilisation du vélo sur les trajets domicile-travail. <http://www.fub.fr>
- Les associations locales d'utilisateurs des transports peuvent fournir du conseil en mobilité basé sur une bonne connaissance des réseaux de transports en commun. <http://www.fnaut.fr>
- La FAPM: la Fédération des Acteurs des Plans de Mobilité est une association qui regroupe des acteurs privés, publics et associatifs de la mobilité afin de leur apporter un appui et de constituer un réseau de partage des bonnes pratiques. Elle organise chaque année les Assises des Plans de Mobilité. <http://www.fapm.fr>
- La FNAU, la Fédération Nationale des Agences d'Urbanisme et les agences d'urbanisme peuvent apporter des éléments de connaissance sur l'organisation des déplacements de votre territoire. <http://www.fnau.org/fr/accueil/>

VOIR AUSSI

- Les Agences Locales de l'Énergie (ALE)
- Les Syndicats Départementaux des Énergies (SDE)
- Les bureaux d'études spécialisés.

LEXIQUE

ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie

ALE : Agence Locale de l'Energie

AOM : Autorité Organisatrice de la Mobilité

BMA : Booster de Mobilité Active

CEREMA : Centre d'Études et d'expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

FAPM : Fédération des Acteurs des Plans de Mobilité

FNAU : Fédération Nationale des Agences d'Urbanisme

FNAUT : Fédération Nationale des Associations d'Usagers des Transports

FUB : Fédération des Usagers de la Bicyclette

GART : Groupement des Autorités Responsables de Transport

GES : Gaz à Effet de Serre

IKV : Indemnité Kilométrique Vélo

PCAET : Plan Climat Air Energie Territorial

PDA : Plan de Déplacements Administration

PDC : Plan de Déplacements de Campus

PDE : Plan de Déplacements Entreprise

PDES : Plan de Déplacements Etablissement Scolaire

PDIE : Plan de Déplacements Inter-Entreprises

PDU : Plan de Déplacements Urbain

SDE : Syndicats Départementaux des Energies

SRADDET : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires

Dans le but de lutter contre les changements climatiques, la pollution de l'air et le bruit, la loi de transition énergétique de 2015 oblige les entreprises réunissant au moins 100 travailleurs sur un même site à mettre en place un plan de mobilité. Cet outil doit permettre d'améliorer la mobilité quotidienne de vos collaborateurs et de faciliter l'utilisation des transports en commun, le recours aux modes actifs, au covoiturage ou à des véhicules moins polluants.

Au-delà de cette obligation, toute entreprise a un intérêt à promouvoir une meilleure organisation des déplacements engendrés par son activité. En effet, le plan de mobilité représente une opportunité de performance économique et environnementale, ayant pour corollaire l'amélioration du bien-être des salariés. Ne rater pas cette occasion d'insuffler dynamisme et attractivité à votre entreprise !

Ce guide, réalisé par le Réseau Action Climat, s'adresse à toutes les personnes impliquées dans les entreprises et les administrations, aux dirigeants d'organisations de toutes tailles, mais aussi aux salariés et à leurs représentants. Il vous apportera des repères méthodologiques et des exemples pour vous appuyer dans la démarche de votre plan de mobilité.

Le Réseau Action Climat-France (RAC-F) est une association spécialisée sur le thème des changements climatiques, regroupant 20 associations nationales de défense de l'environnement, de solidarité internationale, d'usagers des transports et d'alternatives énergétiques. Le RAC-F est le représentant français du Climate Action Network (CAN) fort de 1100 associations membres dans le monde.

LES MISSIONS DU RAC SONT :

→ INFORMER

sur les changements climatiques et ses enjeux.

→ SUIVRE

les engagements et les actions de l'État et des collectivités locales en ce qui concerne la lutte contre les changements climatiques.

→ DÉNONCER

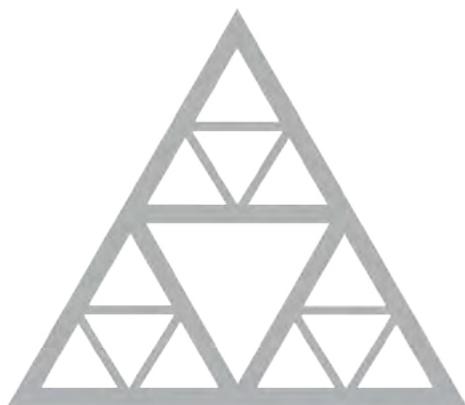
les lobbies et les États qui ralentissent ou affaiblissent l'action internationale.

→ PROPOSER

des politiques publiques cohérentes avec les engagements internationaux de la France.

Le Réseau Action Climat fédère les associations impliquées dans la lutte contre les changements climatiques





École des Ponts

ParisTech

**Plan de Déplacements Entreprise
France Télévisions**

Juin 2017



france télévisions

Table des matières

Introduction	3
1 Méthodologie	4
1.1 Analyse des données Ressources Humaines	4
1.2 Enquête en ligne	4
1.3 Recherche bibliographique	5
2 Diagnostic de mobilité	6
2.1 Présentation du site d'étude	6
2.2 Desserte	6
2.3 Distance domicile-travail et représentativité spatiale de l'enquête	9
2.4 Temps de trajet	9
2.5 Partage modal	11
2.6 Regard critique des différents modes de transport	12
2.7 Principaux enseignements du diagnostic	18
3 Préconisations	19
3.1 Faciliter l'utilisation des transports en commun	19
3.2 Promouvoir l'utilisation du vélo	20
3.3 Le télétravail	22
3.4 Mesures lors des pics de pollution	22
3.5 Feuille de route	24
Conclusion	25
Bibliographie	27
Annexes	28
1 Analyse de la flotte d'entreprise	29
2 Calcul du coût de l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)	30
3 Effets du vélo sur la santé démontrés	31
4 Accessibilité	32
5 Exploitation de la base de données Ressources Humaines	38
6 Simulation Transcad	39
7 Questionnaire	42

Table des figures

1	Tramway devant la Maison France Télévisions. Photo Jacques Mossot, Structurae, 2009	3
2	Localisation des sites - Source : Google Earth	6
3	Moyens de transport disponibles à proximité du siège - Source : Google Earth	7
4	Comparaison des distributions spatiales - Sources : RH et Enquête	9
5	Distribution des temps de trajet - Source : Simulation <i>Transcad</i>	10
6	Parts modales France TV - Source : Enquête	11
7	Comparaison parts modales - Source : Enquête et données INSEE	12
8	Usage déclaré du covoiturage - Source : Enquête	13
9	Parts modales et accidentologie par mode de transport - Source : Enquête et données RH	14
10	Niveau de satisfaction des collaborateurs utilisant les transports en commun - Source : Enquête	15
11	Accessibilité des pistes cyclables au siège de FTV - Source : Google Earth	15
12	Vélos garés sur les trottoir à proximité du siège - Source : Group TAMUR	16
13	Opinion des usagers vélo par rapport au confort et à la sécurité - Source : Enquête	17
14	Matrice de forces, faiblesses, opportunités et menaces	19
15	Mode de transport utilisé si pic de pollution, source : Enquête	23
16	Proposition de planning à différentes échéances	24

Liste des tableaux

1	Résumé des modes disponibles - Sources : Google Earth et RATP	8
2	Temps, coût et émissions de CO_2 par mode - Source : Tableau établi en interne	18
3	Emissions de CO_2 dues aux déplacements domicile-travail - Source : Tableau établi en interne	18

Introduction

Avec un objectif de limitation du réchauffement climatique à moins de 2,5 degrés prévus par les accords de Paris, chaque Etat signataire s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à adopter dans son fonctionnement et dans celui de ses entreprises du secteur privé un comportement respectueux de l'environnement.

Dans ces entreprises, une place prépondérante est progressivement accordée à la responsabilité sociale et environnementale. Le bien-être des collaborateurs est ainsi davantage pris en considération et devient un moteur de la productivité de ces entreprises.

Ces considérations d'ordres écologique et social sont à l'origine d'une mesure de l'Etat exigeant de la part des entreprises la rédaction d'un document de référence en la matière : le Plan de Déplacement Entreprises (PDE). En effet, ce document est une obligation légale découlant du Plan de Protection de l'Atmosphère et qui applique ainsi l'une des mesures de la loi de transition énergétique de 2015. Ce plan de déplacement entreprise a pour objet notamment d'établir un bilan environnemental relatif aux déplacements des collaborateurs d'une entreprise. Ceux-ci incluent à la fois les déplacements professionnels opérés dans le cadre de l'activité de l'entreprise et les trajets domicile-travail des collaborateurs. En effet, le secteur des transports représentent **29 %**¹ des sources d'émissions de gaz à effet de serre en France, et en Ile-de-France, les trajets relatifs aux travail constituent **29 %** de la longueur totale parcourue chaque année.²

Il est ainsi aisé de comprendre l'importance de la mobilité professionnelle dans l'impact environnemental d'un pays développé et la nécessité d'établir un document de référence sur ces sujets.

Le plan de déplacement entreprise établit d'une part le *bilan global* des transports et des émissions associées, et propose d'autre part, sur la base de ce bilan, une série de mesures destinées à réduire l'impact environnemental de l'entreprise et à faire évoluer la mobilité de ses collaborateurs vers les modes doux en raison de leur faible impact négatif sur l'environnement et de leurs bienfaits sur la qualité de vie.

Le présent document donne des clés de compréhension de la mobilité professionnelle au sein du groupe France Télévisions et en particulier du siège de Paris. L'accent est mis sur les déplacements domicile-travail. Si bien les trajets pour des raisons professionnelles sont fréquents au sien de l'entreprise, ils n'entraînent qu'un quart des émissions des gaz effet de serre de l'entreprise, tandis que les trois quarts qui restent concernent les trajets domicile-travail. De surcroît, même si les déplacements domicile-travail représentent une fraction de plus en plus faible de l'ensemble des déplacements quotidiens en nombre, en distance ils continuent à jouer un rôle prépondérant et à structurer la mobilité des Français et des Franciliens.

Nous présenterons en premier lieu les habitudes de mobilité des collaborateurs et en particulier leur répartition modale pour les trajets domicile-travail, leurs temps de parcours ainsi qu'un bref état des lieux de leur satisfaction en matière de transports, puis une analyse détaillée des forces et faiblesses des différents modes employés par les collaborateurs, ainsi que leur impact, et enfin quelques ébauches de mesures pouvant répondre aux prérogatives écologiques de l'entreprise.



FIGURE 1 – Tramway devant la Maison France Télévisions. Photo Jacques Mossot, Structurae, 2009

1. Citepa, Ministère du Développement Durable, 2016

2. Enquête globale transports, OMNIL, 2013

1 Méthodologie

1.1 Analyse des données Ressources Humaines

Plusieurs étapes ont été nécessaires à l'analyse détaillée des pratiques de mobilité des collaborateurs. Dans un premier temps, des données provenant de la base de données Ressources Humaines de l'entreprise, concernant notamment le lieu de résidence des collaborateurs et le nombre de remboursements Navigo, ont rendu possible un premier état des lieux de la mobilité domicile-travail. La base compte 4926 entrées, dont 4838 ont pu être exploitées. Des analyses statistiques ainsi que des simulations des flux de déplacements domicile-travail, permettant d'estimer des temps et des coûts de transport, ont été réalisées à partir des logiciels *Excel* et *Transcad*. Cela a été complété par une visite terrain et une recherche sur l'accessibilité au site en transports en commun, notamment sur Google Maps et sur les sites d'information des réseaux de transport en commun, de façon à caractériser l'accès au site à travers les différents modes de transport.

L'entreprise a également fourni des données concernant la flotte de véhicules de l'entreprise et son exploitation, la gestion du stationnement et l'accidentologie. L'ensemble de ces données a été exploité dans le but de décrire la composition de la flotte et son niveau d'exploitation, ainsi que pour l'analyse de la dangerosité des différents modes.

1.2 Enquête en ligne

Après avoir réalisé une première analyse grâce aux données Ressources Humaines et avoir établi un premier diagnostic sur la base de l'analyse statistique et de la simulation et modélisation sur le logiciel *Transcad*, une enquête en ligne a été préparée afin de mieux cerner les déplacements, les problèmes rencontrés, et les attentes des collaborateurs en matière de mobilité.

Le questionnaire a été affiné pendant plusieurs semaines, notamment après la visite de terrain, grâce à laquelle plusieurs interrogations qui subsistaient ont été éclairées (différents parkings, par exemple), ou encore après de nombreux échanges avec le pôle Responsabilité Sociétale Entreprise, par la voix de Mme X. Farrer. Le questionnaire a finalement été lancé le 15 mai 2017, et a été clos le 30 mai 2017.

850 personnes ont répondu à l'enquête, dont 638 déclarant travailler au siège, ce qui représente 15 % des collaborateurs du siège. Le taux de réponse était donc satisfaisant, et les réponses étaient représentatives (particulièrement la représentativité spatiale par rapport au lieu de résidence, le facteur le plus important pour cette étude). La représentativité de l'enquête sera démontrée par la suite.

Les questions de l'enquête sont disponibles en annexe de ce document. Les réponses ont servi à de nombreux constats et études qui seront détaillés par la suite. Globalement, l'enquête a été construite en plusieurs sections :

- Informations personnelles : dans cette section sont renseignés l'âge, le sexe des collaborateurs, ainsi que leur commune et leur situation à France Télévisions (horaires fixes ou variables, CDI ou CDD).
- Horaires de travail pour les horaires fixes : ils permettent de savoir plus précisément si les salariés utilisent les transports en commun période de pointe ou non.
- Lieu de travail : en effet, la mailing-list sur laquelle a été envoyée l'enquête comptait plus de salariés que les collaborateurs de France Télévisions Siège. Un filtre a été mis en place afin de pouvoir séparer collaborateurs du siège et des autres sites.
- Autre site : Pour celles et ceux ne travaillant pas au siège, la demande du client visait uniquement le mode de transport et le temps de trajet pour se rendre au travail.
- Siège : cette section s'intéresse aux principales informations du trajet domicile-travail, c'est-à-dire le temps mis pour faire le trajet et le mode utilisé à l'aller et au retour.
- Les sections suivantes sont filtrées en fonction du mode de transport utilisé à l'aller, avec des questions plus qualitatives sur le confort, la sécurité, le coût, la raison de ce choix, etc.

- Attentes des salariés : pour proposer des préconisations, il a été demandé aux collaborateurs leurs réactions si certaines mesures étaient mises en place par France Télévisions.

1.3 Recherche bibliographique

Le Plan de Déplacements d'Entreprise doit veiller à respecter les grands objectifs des politiques de transport. Une recherche bibliographique a été réalisée pour, d'une part, faire un diagnostic contrasté de la mobilité des collaborateurs de l'entreprise et, d'autre part, encadrer toutes les préconisations suite à ce diagnostic dans les politiques de transport actuelles.

L'Enquête Globale de Transports, menée par le STIF³ en partenariat avec l'OMNIL⁴ et la DRIEA⁵ décrit les habitudes des déplacements à l'échelle de l'Île-de-France. Les résultats de la dernière enquête, qui date de 2010, ont été utilisés dans l'analyse des habitudes de déplacement des collaborateurs de France Télévisions. Les données MOBPRO, fournies par l'INSEE et concernant la mobilité professionnelle, ont également été exploitées.

En outre, le Plan de Déplacements Urbains en Île-de-France, document inclus dans le Schéma Directeur d'Île-de-France, est le document qui décrit les politiques de transport à l'échelle de l'agglomération. Le dernier a été approuvé en 2014 et détaille des objectifs à l'horizon 2020. Sur la base des grands axes fixés par cette politique, la ville de Paris élabore des plans de déplacement à l'échelle locale dans l'objectif de développer l'offre de transports dans la capitale. Les objectifs de mobilité pour l'entreprise définis dans le présent document reposent sur ces politiques de transport.

Un recueil des projets de transport de la ville de Paris qui ont un impact direct sur le siège a également été réalisé. Le site profitera notamment du Plan de modernisation de la ligne RER C et du Plan Vélo 2015-2020. A terme, le projet de restructuration du réseau de bus aura également un impact positif.

Concernant les aspects légaux relatifs à la mobilité en entreprise, plusieurs textes de loi s'avèrent structurants :

- l'article L224-7 du Code de l'Environnement (portant sur les parcs automobiles des entreprises nationales) ;
- le décret n 2016-1980 du 30 décembre 2016 relatif aux aides à l'achat ou à la location des véhicules peu polluants
- le décret n 2017-196 du 16 février 2017 relatif aux aides à l'achat ou à la location de véhicules peu polluants ;
- le décret n 2017-21 du 11 janvier 2017 relatif aux obligations d'achat ou d'utilisation de véhicules à faibles émissions par les gestionnaires de flottes de véhicules, les loueurs de véhicules automobiles, les exploitants de taxis et exploitants de voitures de transport avec chauffeur ;
- le décret n 2017-24 du 11 janvier 2017 pris pour l'application des articles L. 224-7 du code de l'environnement et L. 318-1 du code de la route définissant les critères caractérisant les véhicules à faibles et très faibles niveaux d'émissions de moins de 3,5 tonnes.

De plus, le Plan de Protection de l'Atmosphère 2017-2020 d'Île-de-France, ainsi que de la loi de transition énergétique du 17 août 2015 guident les aspects écologistes de ce PDE. Des exemples de plans de déplacement d'entreprise mis en place en Europe fournis par l'IAU⁶ ont également été consultés.

Les politiques de transport et les projets de référence utilisés dans l'élaboration du présent document sont référencés dans la bibliographie.

3. Syndicat des transports d'Île-de-France

4. Observatoire de la mobilité en Île-de-France

5. Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et l'Aménagement d'Île-de-France

6. Institut d'Aménagement et d'Urbanisme

2 Diagnostic de mobilité

2.1 Présentation du site d'étude

France Télévisions dispose de nombreux sites franciliens, mais cette étude se restreint aux principaux sites afin d'obtenir des résultats précis et qui puissent être exploités de manière fine.

Ainsi, le diagnostic prend en compte le siège de France Télévisions, situé 7 Esplanade Henri de France, dans le quinzième arrondissement de Paris. On distingue deux bâtiments principaux : la Maison France Télévisions, qui est le bâtiment principal, et le bâtiment Valin, situé à quelques mètres de la Maison. Les 200 collaborateurs du site EOS, bâtiment qui abrite aussi les locaux de Microsoft France, au 39 Quai de Président Roosevelt à Issy-les-Moulineaux, sont aussi compris dans la base de données des Ressources Humaines et donc inclus dans l'étude, même si l'accent est mis sur les sites principaux.

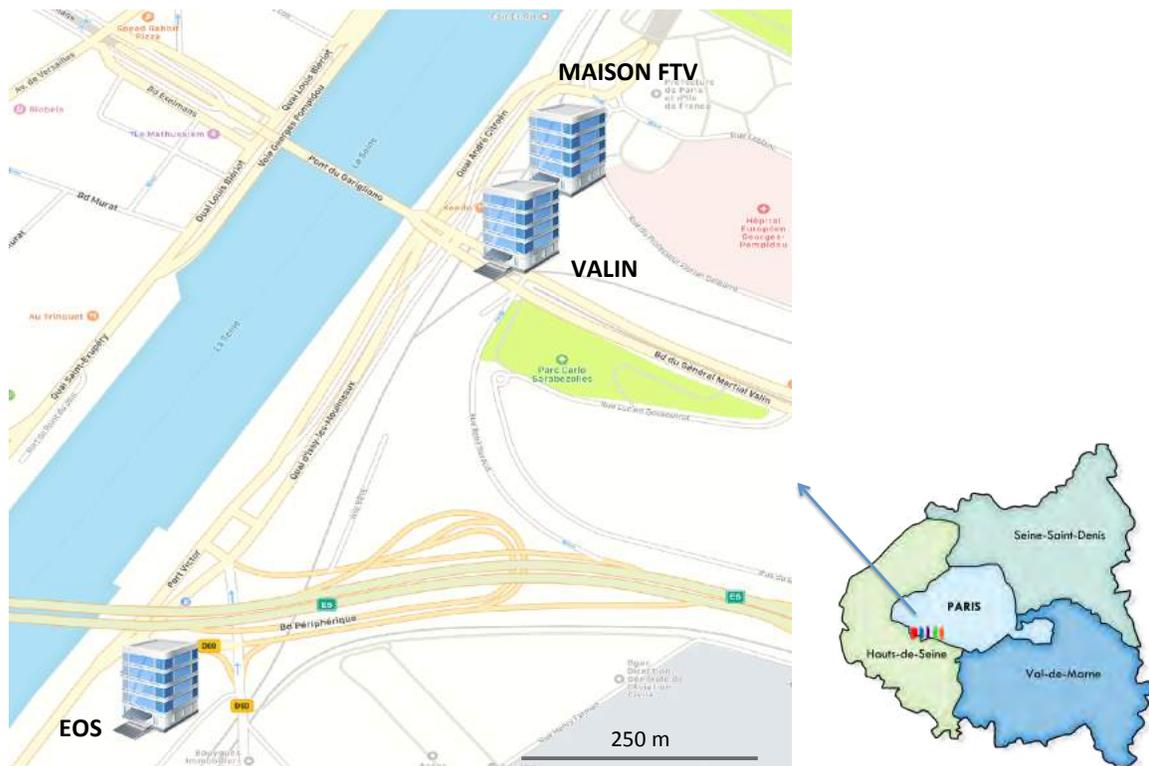


FIGURE 2 – Localisation des sites - Source : Google Earth

2.2 Desserte

Le siège de France Télévisions, situé au sein d'un grand pôle d'entreprises au sud-ouest du 15ème arrondissement de Paris, est très bien desservi par le réseau de transports francilien.

La desserte est complète par tous les différents modes de transport, aussi bien les modes lourds que les modes doux. Du côté des modes lourds, le site est desservi par une ligne de RER, la ligne C, trois lignes de métro, les lignes 8, 9 et 10, et le tramway T3a. En ce qui concerne les modes légers, huit lignes de bus (PC1, 22, 39, 42, 69, 72, 88, 169) et cinq lignes de Noctilien (N12, N13, N61, N62, N145) desservent le site. Enfin, quatre stations de Vélib' sont positionnées aux alentours du siège, ainsi que six stations Autolib' pour l'accès en autopartage.

Pour les véhicules particuliers, la zone est desservie par des nombreuses artères de la région parisienne comme le Boulevard Exelmans, le Boulevard des Maréchaux, la route départementale D7, le boulevard périphérique et le quai André Citroën.

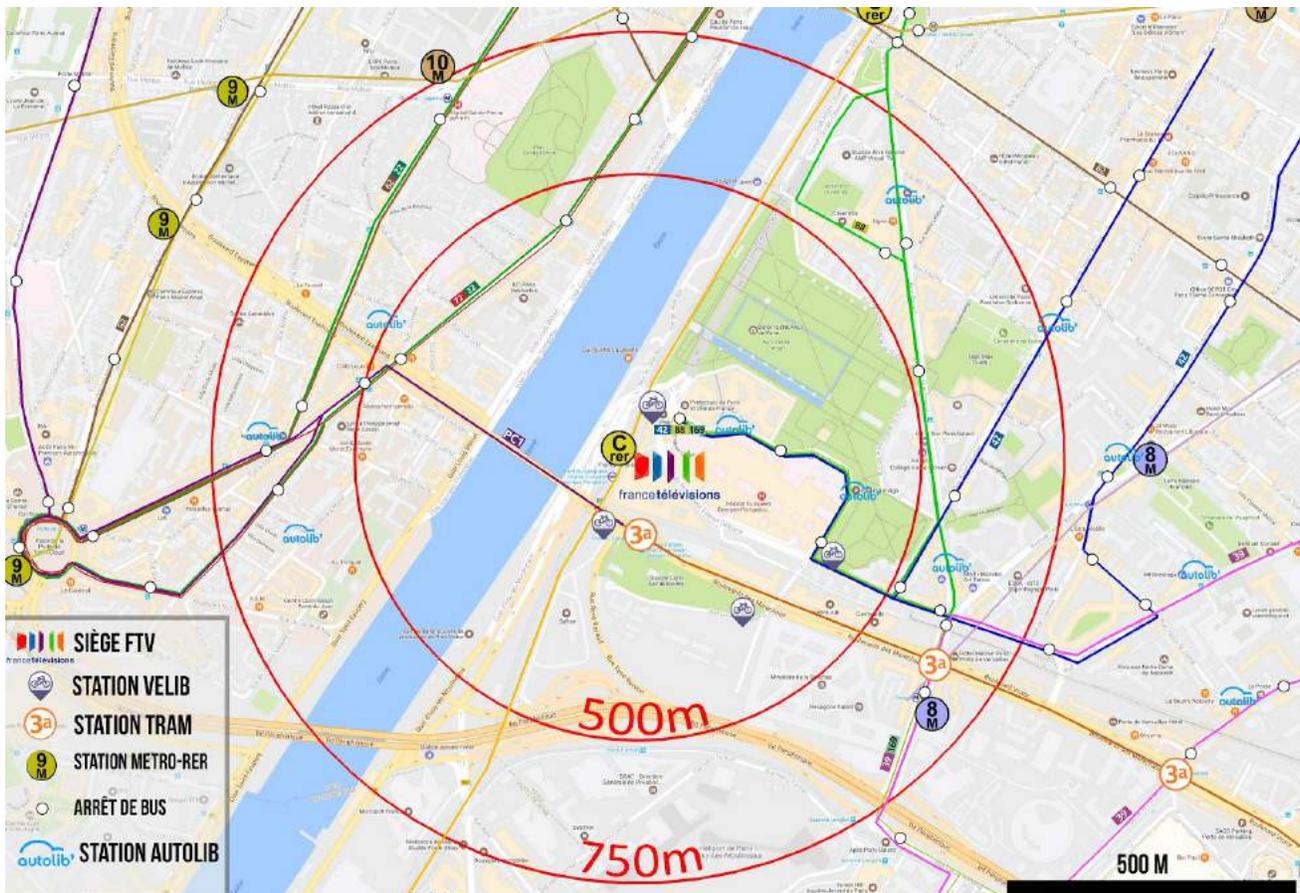


FIGURE 3 – Moyens de transport disponibles à proximité du siège - Source : Google Earth

Cette desserte complète peut avoir des bémols en termes de fiabilité et fréquence pour chaque cas en particulier.

RER Le RER C est le mode de transport en commun le plus proche du siège principal, avec la station Pont Garigliano - Hôpital Européen Georges Pompidou (une des sorties donne directement accès à l'entrée de France Télévisions). Cette ligne a néanmoins une mauvaise réputation et les Franciliens évitent de la prendre à cause de sa fréquence (11 minutes dans les meilleurs des cas) et d'une mauvaise fiabilité.

Métro On compte trois lignes de métro, dont la ligne 8 est la plus proche du siège (650 m de marche) à la station terminus Balard. Le métro reste l'un des modes préférés des Parisiens grâce à sa bonne fréquence (entre 2 et 4 minutes) et une bonne fiabilité en général sur l'ensemble du réseau.

Tramway Une station du tramway T3a est située en face de l'entrée secondaire du siège principal. Longeant le Boulevard des Maréchaux, le tram reste encore un mode très utilisé grâce à sa fréquence de huit minutes en moyenne mais présentant pourtant plusieurs retards et donc diminuant sa fiabilité.

Bus Avec huit lignes, la zone est bien desservie par ce mode. Certaines lignes comme la 42 sont plus locales avec plusieurs arrêts dans la zone. D'autres, comme les lignes 169 ou 39, ont des distances inter-arrêts plus grandes. Les arrêts les plus proches sont celles des bus 42, 88 et 169 à Pont Garigliano - Hôpital Européen Georges Pompidou, à 130 mètres du siège de France Télévisions. Comme le métro, le bus reste très fiable mais avec une fréquence moindre.

La nuit, le site est desservi par le service Noctilien, avec une fréquence moins importante et une distance minimale de 650 mètres, à Balard (voir Annexe 4, Figure 9). Le Noctilien reste le seul mode de transport en commun disponible pour les employés travaillant de nuit.

Velib' Le réseau compte 1261 stations Vélib', dont 89 dans le 15ème arrondissement de Paris. L'étude s'articule autour des quatre stations les plus proches du siège. Ces quatre stations sont à environ 5 minutes à pied, avec une capacité moyenne de 40 places. Par contre, ce système de partage de vélos se voit saturé dans des grands pôles d'emplois comme l'est celui-ci, et pose donc problème pour trouver des places disponibles pour le stationnement lors de l'heure de pointe du matin, puis à l'heure de pointe du soir avec des difficultés pour trouver des vélos disponibles.

Par ailleurs, le réseau de pistes cyclables n'est pas très développé dans la zone (voir Figure 12). Motif pour lequel ce mode peut-être considéré comme dangereux pour certains, comme cela sera expliqué par la suite.

Autolib' Le réseau compte 1084 stations dans la région Île de France, dont 24 sont dans le 15ème arrondissement de Paris. Seules les 6 stations les plus proches du siège sont prises en compte dans ce diagnostic. Ces six stations sont à 8 minutes à pied en moyenne du siège avec une capacité de 4 voitures par station. Même si l'utilisation de ce service est encore moindre, ce système présente les mêmes contraintes que le Vélib' ; la zone a d'énormes flux de personnes pendant la journée, entravant le stationnement et la prise des voitures autopartagées (sans tenir compte des places prises par de voitures électriques qui se branchent aux bornes Autolib').

L'accès par véhicule particulier ou par autopartage présente de plus des problèmes à l'heure de pointe du matin et à l'heure de pointe du soir, avec de grands bouchons sur le boulevard périphérique. Le trafic redevient ensuite normal mais chargé sur les différents axes du réseau (voir Annexe 4, Figure 10).

Le tableau 1 résume l'accessibilité hors véhicule particulier :



TABLE 1 – Résumé des modes disponibles - Sources : Google Earth et RATP

2.3 Distance domicile-travail et représentativité spatiale de l'enquête

De l'analyse du lieu d'habitation des salariés ressort un constat flagrant : une distance de trajet très faible pour se rendre au travail pour la plupart d'entre eux. Il s'avère que 70 % habitent à moins de 10 km du siège, dont 34 % à moins de 5 km. Ceci représente l'un des grands atouts de la mobilité de l'entreprise et évoque une opportunité afin de profiter de la desserte plurimodale du site. Les deux graphiques ci-dessous permettent de comparer la distribution de la distance domicile-travail issue des données Ressources Humaines avec celle sortie des enquêtés. Ces résultats montrent des distributions assez similaires mais les résultats de l'enquête semblent légèrement surestimer les collaborateurs habitant à proximité (moins d'un kilomètre), et sous-estimer les collaborateurs habitant à une distance comprise entre un et cinq kilomètres du siège. Néanmoins, ces erreurs restent d'ampleur limitée et impactent donc très peu les résultats analysés par la suite.

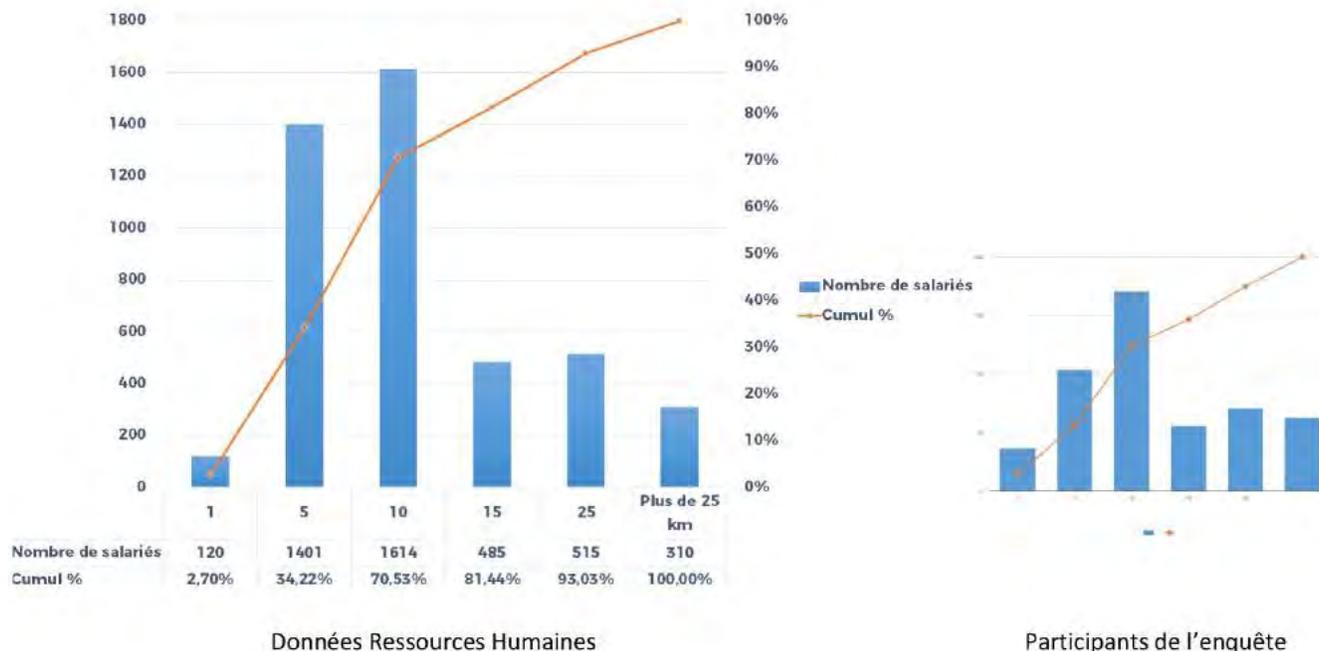


FIGURE 4 – Comparaison des distributions spatiales - Sources : RH et Enquête

2.4 Temps de trajet

Les résultats du questionnaire montrent que les usagers de la voiture particulière ont des temps de trajet moyens supérieurs à la moyenne francilienne, tandis que les usagers des transports en commun ont des trajets plus courts que la moyenne.

La distribution des temps de trajet des collaborateurs pour se rendre au site a été réalisée, dans un premier temps, à partir de la simulation avec le logiciel *Transcad* et, ensuite, à partir des réponses du questionnaire. Comme la figure 5 montre, il y a un fort décalage entre ces deux résultats, étant les temps issus du questionnaire plus élevés. Cela a plusieurs justifications. Tout d'abord, c'est un effet des erreurs systématiques des méthodes utilisées : les calculs sur le logiciel *Transcad* sont d'habitude optimistes, tandis que les gens ont tendance à surestimer les temps de trajet, notamment dans les trajets en transport en commun. Le décalage de représentation spatiale des répondants à l'enquête, montré dans la sous-partie précédente, peut aussi expliquer ces différences.

	Voiture particulière	Transport en commun
Moyenne FTV (questionnaire)	45 minutes	53 minutes
Moyenne francilienne	35 minutes	58 minutes

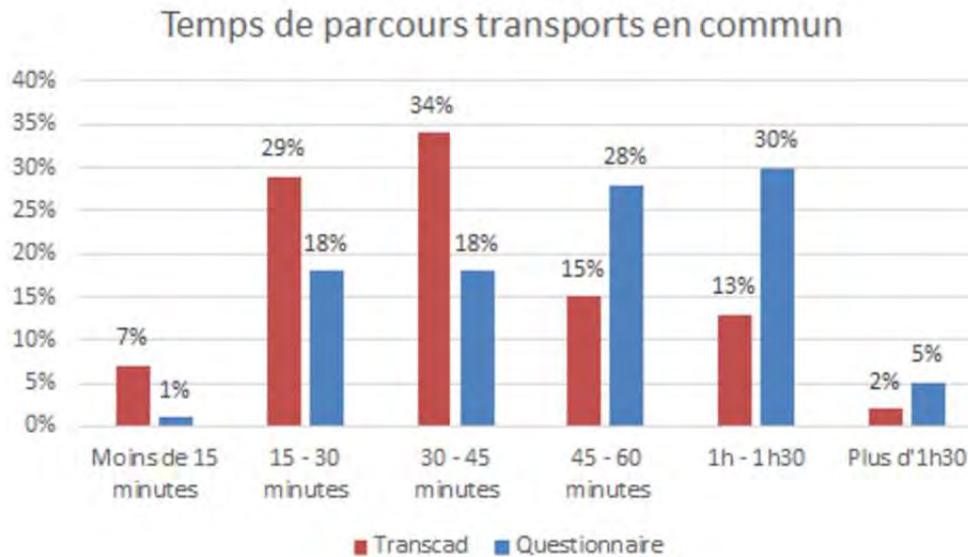
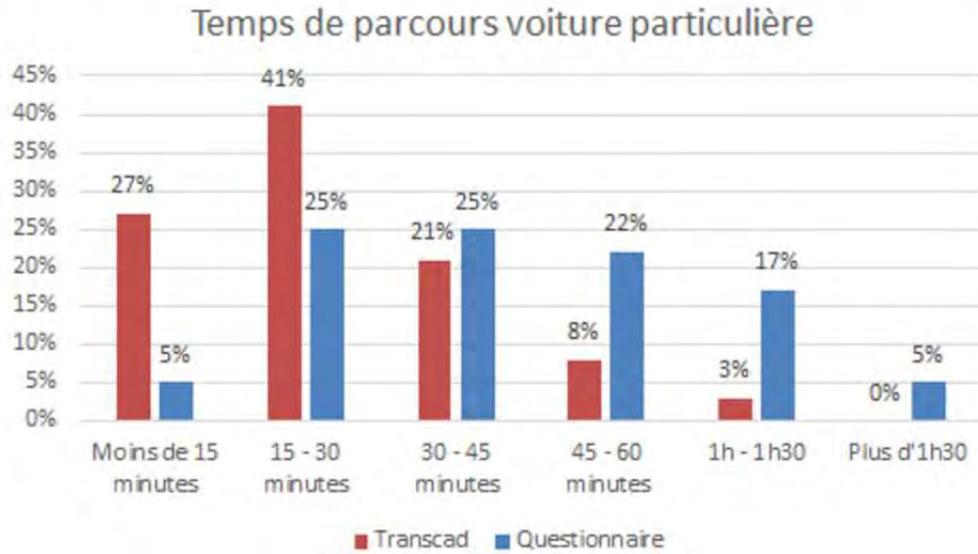


FIGURE 5 – Distribution des temps de trajet - Source : Simulation *Transcad*

2.5 Partage modal

Les distributions modales des salariés de France Télévisions en ce qui concerne leurs trajets domicile travail se situent dans la moyenne francilienne. Selon les données de l'OMNIL 2010 sur la mobilité domicile-travail, les salariés habitant Paris et sa petite couronne et travaillant dans le 15e arrondissement utilisent à 69 % les transports en commun, 18 % la voiture ou les 2 roues et enfin 13 % les modes doux. En ce qui concerne ceux de France Télévisions, de façon globale leur répartition modale est 58 % de transports en commun, 28 % voiture ou 2 roues, et 14 % les modes doux.

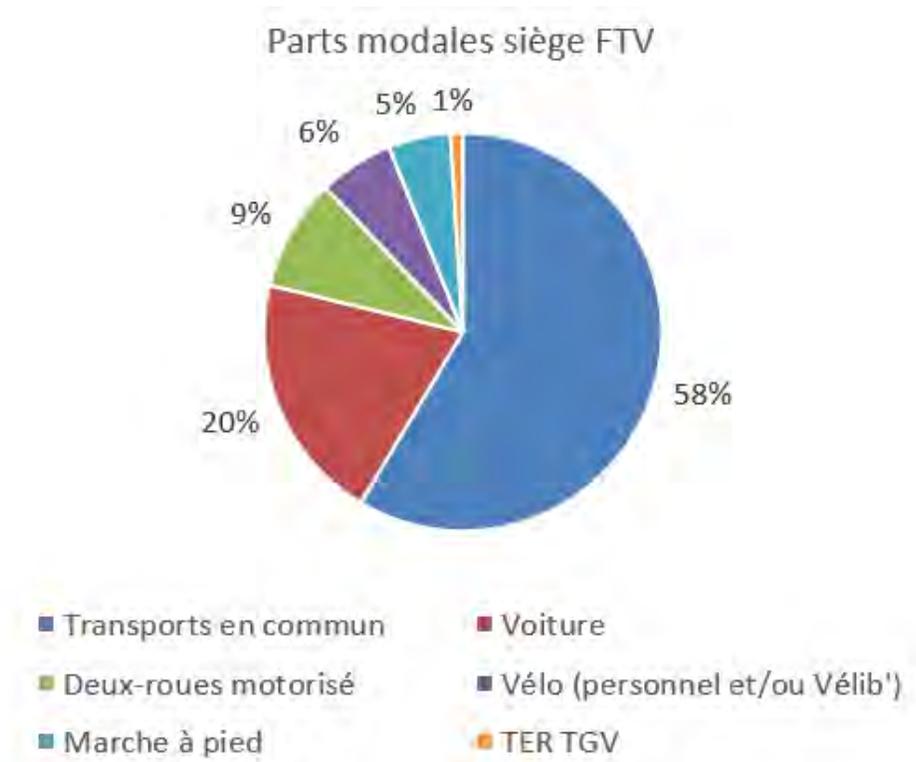


FIGURE 6 – Parts modales France TV - Source : Enquête

Une étude plus poussée a été réalisée grâce aux données MOBPRO de l'INSEE 2010, à partir d'un échantillon de huit millions d'individus représentatifs de la population française, regroupant toutes les données de mobilité professionnelle en France. Cette étude a permis d'évaluer les parts modales de l'ensemble des Franciliens allant travailler dans le quinzième arrondissement de Paris. Les résultats de cette étude sont présentés ci-dessous en comparaison avec les données issues de l'enquête. Les deux comparaisons sont d'une part ceux résidant en petite couronne uniquement, et travaillant dans le quinzième arrondissement, et d'autre part ceux résidant uniquement à Paris intramuros, et travaillant dans le quinzième arrondissement.

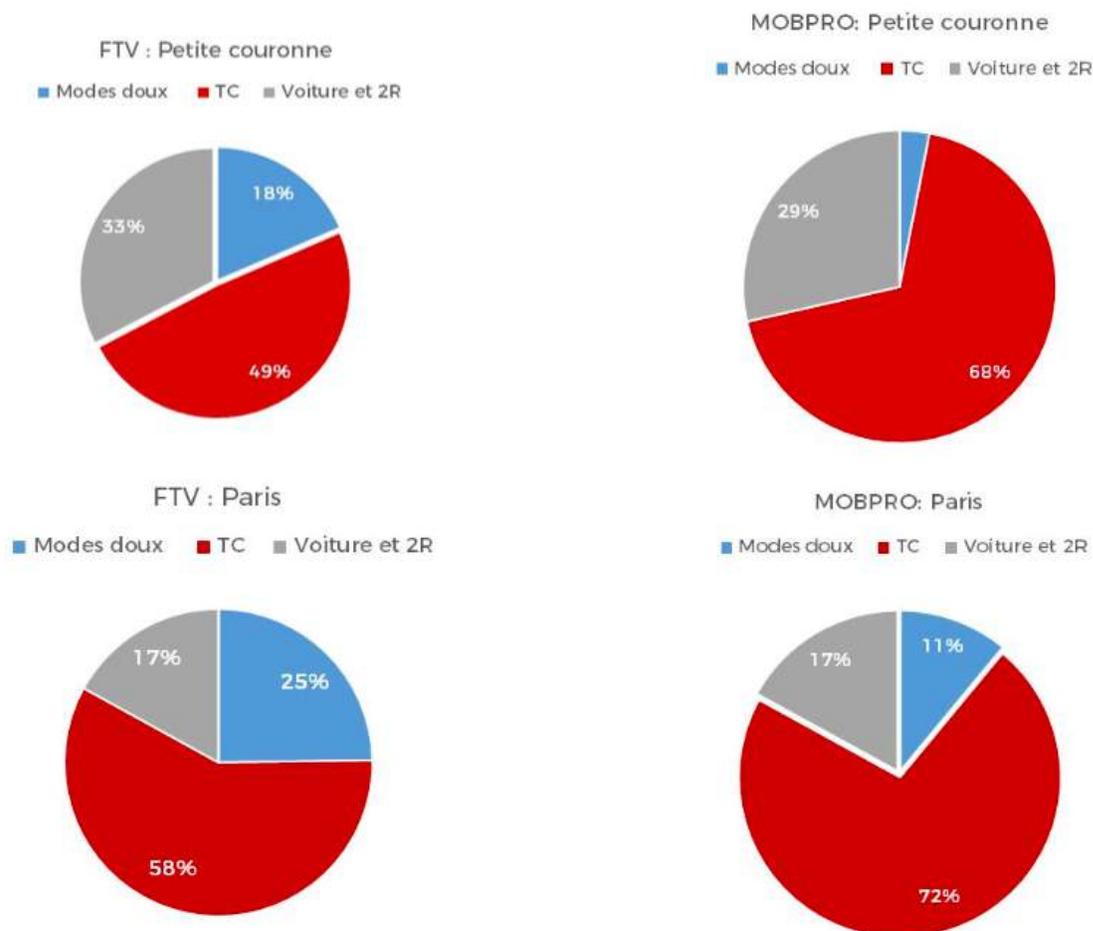


FIGURE 7 – Comparaison parts modales - Source : Enquête et données INSEE

Les collaborateurs de FTV utilisent plus les modes doux que la moyenne des franciliens, des habitants de petite couronne et de Paris intramuros, au détriment de l'utilisation des transports en commun. Pour les collaborateurs habitant en petite couronne, la part de la voiture est légèrement plus forte que la moyenne francilienne.

2.6 Regard critique des différents modes de transport

Le véhicule particulier, un mode plébiscité

La répartition modale montre que l'utilisation du véhicule particulier parmi les collaborateurs n'est pas plus forte que la moyenne francilienne. Pourtant, les résultats de l'enquête révèlent que c'est un mode de transport plébiscité en raison de ses avantages, même s'il existe aussi des fortes contraintes notamment à niveau économique et environnemental.

Plus de la moitié des collaborateurs qui utilisent ce mode pour se rendre au travail déclarent que cela leur permet de gagner du temps et, qu'en même temps, c'est le mode le plus adapté à leurs horaires de travail matinaux ou tardifs. La mauvaise desserte en transport en commun est aussi une raison d'utilisation pour 26 % des sondés et la combinaison de déplacements s'avère aussi l'un des principaux facteurs de choix - l'accompagnement d'enfants à l'école, par exemple. Les collaborateurs avouent aussi être très satisfaits par le confort offert par ce mode de transport ainsi que pour la facilité du stationnement.

Le site compte en effet deux parkings réservés aux collaborateurs de France Télévisions. Le plus grand, situé dans le bâtiment Maison FTV, compte 807 places dédiées exclusivement au véhicule privé, y compris les deux-roues motorisés et véhicules utilitaires. Le flux moyen d'accès est de 954 véhicules par jour. Alors que le "surbooking" est de 3,6 (c'est-à-dire que pour chaque place de parking, 3,6 autorisations de stationner sont dispensées), la satisfaction concernant le stationnement reste excellente, montrant que la gestion des dispenses d'accès au parking est optimisée. L'autre parking se trouve au sous-sol du bâtiment Valin et offre 94 places pour les véhicules privés et 134 pour les vélos. Concernant la desserte pour les véhicules électriques, le parking principal compte actuellement 13 points de recharge et une étude est en cours pour en rajouter 27 supplémentaires.

Le covoiturage, quant à lui, n'est pas une pratique très répandue au sein des salariés de France Télévisions. En effet, 66 % des sondés ne l'ont jamais pratiqué et seulement 5 % disent le pratiquer plus d'une fois par semaine.

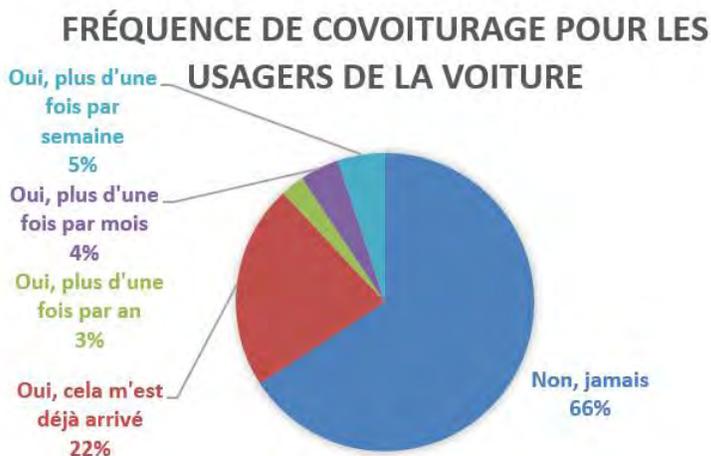


FIGURE 8 – Usage déclaré du covoiturage - Source : Enquête

En outre, l'analyse de l'accidentologie (figure 9) est plutôt défavorable à la voiture particulière. Le deux-roues motorisé est un mode accidentogène, alors que sa part modale est assez faible. Il s'agit donc du mode de transport le plus dangereux. La voiture est le troisième mode avec le plus grande nombre d'accidents, même si cette part est comparable à sa part modale.

Notons que si la marche est le mode qui représente la deuxième plus grande part d'accidents, cette part est à nuancer. Il faut souligner que ce calcul surestime la dangerosité de ce mode de transport pour la mobilité domicile-travail puisqu'il comprend tous les accidents à pied, notamment des accidents survenus dans l'enceinte du siège, ou encore dans des trajets de correspondance entre modes. Enfin, il faut souligner la faible accidentologie du vélo. Malgré une pensée générale qu'il s'agit d'un mode plus dangereux que la voiture particulière, la différence entre la part modale et l'accidentologie de ces deux modes de transport n'est pas remarquable.

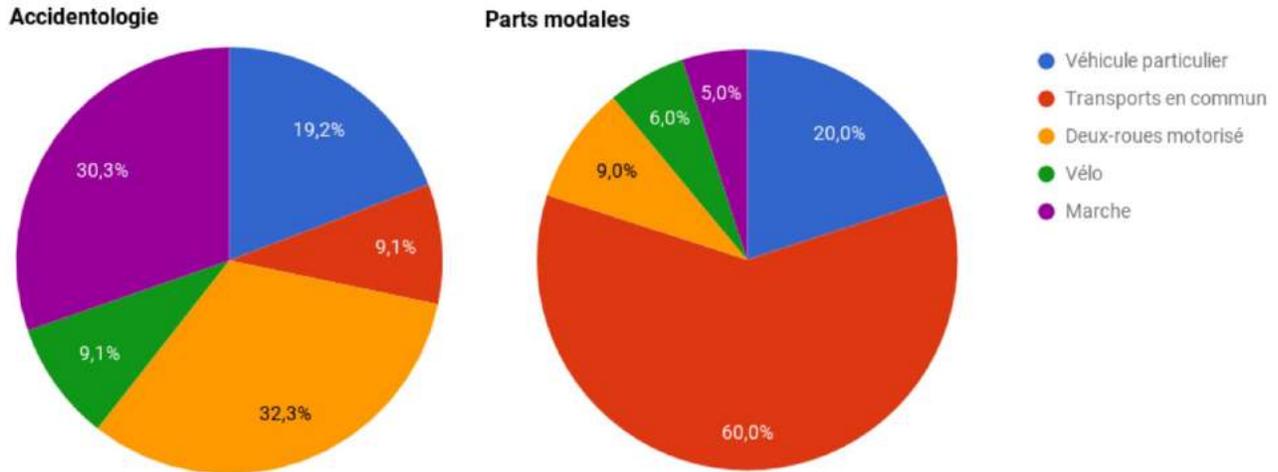


FIGURE 9 – Parts modales et accidentologie par mode de transport - Source : Enquête et données RH

Les transports en commun : un mode à renforcer.

D'après l'enquête réalisée, 60 % des collaborateurs du siège utilisent les transports en commun. Le nombre de collaborateurs bénéficiant d'un remboursement transport étant de 54 % dans les documents des ressources humaines, il s'agit d'un autre argument démontrant la représentativité de l'enquête.

Plus de la moitié des collaborateurs utilisent donc les transports en commun, et pourtant le niveau de satisfaction reste bas. En effet, à la question : "Vous utilisez les transports collectifs parce que :", seulement 6 % ont répondu "Rapide", et beaucoup rajoutent qu'ils n'ont "Pas le choix" ou "Pas de voiture". Les transports en commun semblent donc être le mode utilisé par défaut des autres modes de transport. Les commentaires suivants en sont un autre exemple :

"Je n'ai pas de voiture."

"Mon trajet domicile-travail étant trop long pour le faire en voiture, la seule possibilité sont les transports en commun."

Il est cependant important de noter que 45 % des répondants ont dit utiliser les transports collectifs car c'est un mode "Bon marché", et 43 % voient le trajet comme un mode "Peu polluant".

A la question du niveau de satisfaction concernant certains critères plus précis, les avis sont mitigés ou défavorables. Le graphique 10 montre le nombre de réponses obtenues pour chaque critère et niveau de satisfaction.

Il existe des facteurs plus ou moins favorables aux transports collectifs à France Télévisions. Les facteurs favorables sont que plus de la moitié des collaborateurs du siège possèdent un Pass Navigo, et que 53% ont des horaires fixes. De plus, 82% des collaborateurs n'utilisant pas les transports en commun déclarent pouvoir utiliser ce mode afin de faire le trajet domicile-travail. Cependant, la plupart ne le font pas, soit parce que cela rallongerait leur temps de transport, soit parce qu'ils ne trouvent pas le trajet assez agréable et préfèrent le confort d'un autre mode de transport comme la voiture. Un facteur limitant est la saturation des transports collectifs en heure de pointe, ainsi que la mauvaise fiabilité de ceux-ci, deux points qui étaient le sujet de nombreux commentaires dans l'enquête.

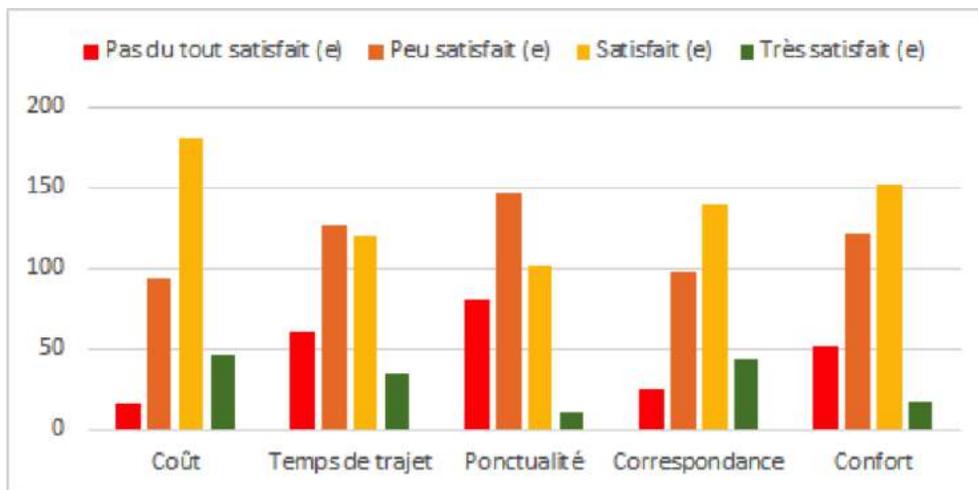


FIGURE 10 – Niveau de satisfaction des collaborateurs utilisant les transports en commun - Source : Enquête

Le vélo

Pour évaluer l'accessibilité vélo au siège de France Télévisions, une cartographie localisant les principales pistes cyclables qui desservent l'entreprise (figure 11) a été utilisée. Le constat qui en ressort est qu'il n'y a des pistes cyclables que dans les grandes avenues qui entourent le siège. Les rues proches n'ont aucune infrastructure dédiée au vélo. Les quatre stations de Vélib' utilisées dans l'étude représentent une capacité assez faible par rapport au nombre d'utilisateurs potentiels du vélo à France Télévisions, d'autant plus que plusieurs autres entreprises sont situées aux alentours.

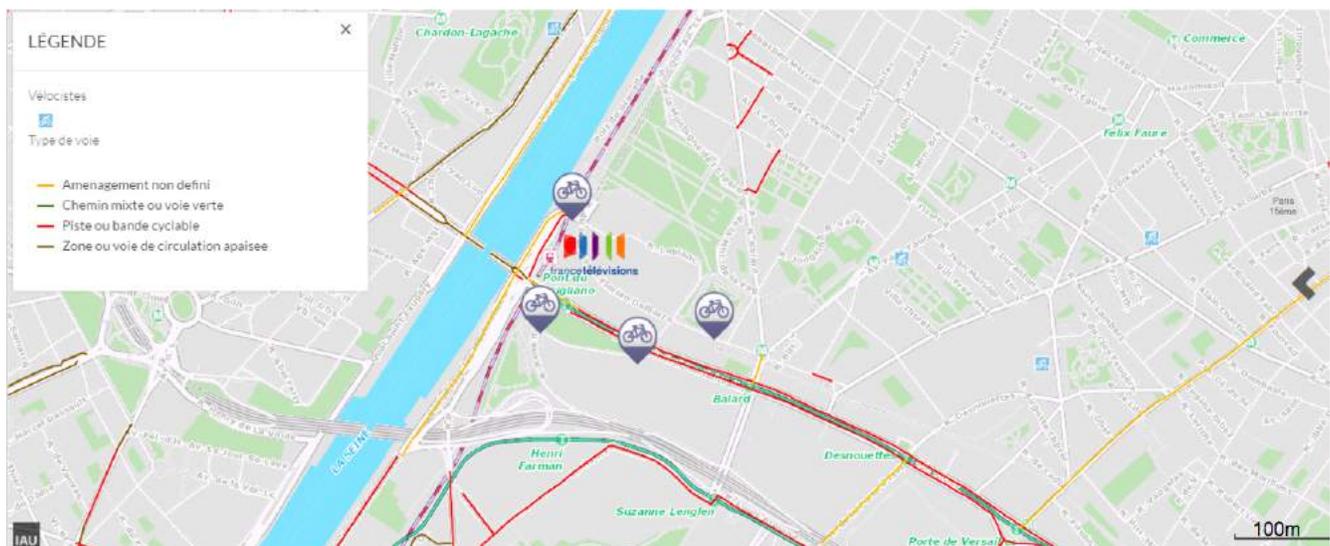


FIGURE 11 – Accessibilité des pistes cyclables au siège de FTV - Source : Google Earth

Une observation sur place montre qu'il y a une grande quantité de personnes qui garent leurs vélos sur les trottoirs, principalement accrochés à des poteaux (Figure 12). Les utilisateurs préfèrent donc laisser leurs vélos plus proches du siège pour gagner du temps, constat cohérent avec les réponses du questionnaire où quelques usagers se plaignaient de la distance du stationnement de France Télévisions, qui se situe au bâtiment Valin, par rapport au siège (Maison FTV).



FIGURE 12 – Vélos garés sur les trottoir à proximité du siège - Source : Group TAMUR

Par rapport aux données qui sont ressorties du questionnaire, 6 % des employés utilisent le vélo pour aller au travail contre 33 % d'utilisateurs potentiels, c'est-à-dire, des employés habitant à moins de cinq kilomètres du siège. Cela met en évidence que le vélo est encore un mode marginal pour les collaborateurs, mais que le potentiel de développement est important.

En ce qui concerne le Vélib, deux problèmes majeurs ont été identifiés :

- Un nombre limité de stations
- Un nombre restreints de places libres à l'arrivée

Cela apparait également dans l'enquête : seuls 9 % des cyclistes utilisent un Vélib alors qu'ils sont 42 % à l'échelle de Paris⁷. Les raisons d'utilisation de ce mode sont connues : l'aspect écologique, le goût pour le vélo, ou la volonté de faire de l'exercice.

Malgré le potentiel du vélo, certains freins demeurent. La question sur la satisfaction de certains critères plus précis fait ressortir une quantité notable d'utilisateurs se disant insatisfaits, notamment pour le confort et la sécurité (figure 13). De même, les non-utilisateurs ont aussi manifesté leur opinion en disant qu'ils n'utilisent pas le vélo car il s'agit d'un mode dangereux, ainsi que par le manque de pistes cyclables. Ainsi, même dans le cadre d'une mise en place d'une indemnité vélo, une grande majorité des collaborateurs ne serait pas prête à effectuer un report modal vers le vélo.

7. Le bilan des déplacements en 2014 à Paris



FIGURE 13 – Opinion des usagers vélo par rapport au confort et à la sécurité - Source : Enquête

L'impact des différents modes

La comparaison des temps de parcours, des coûts de transport et des niveaux de pollution des différents modes est possible grâce aux simulations du logiciel *Transcad*. Quelques hypothèses ont été nécessaires pour déterminer le nombre d'usagers de chaque mode de transport :

- Les marcheurs potentiels : collaborateurs habitant dans un rayon d'un kilomètre du site;
- Les usagers potentiels du vélo : collaborateurs habitant dans un rayon de 5 kilomètres du site;
- Les usagers des transports en commun : collaborateurs qui habitent à plus de 5 km du site et possédant un remboursement Navigo;
- Les usagers du véhicule particulier : collaborateurs qui habitent à plus de 5 km et ne possédant pas un remboursement Navigo.

Comme le tableau 2 détaille, ressort de cette simulation un grand nombre d'usagers potentiels du vélo, dont la part modale serait équivalente à celle de la voiture. L'entreprise compte actuellement 6 % d'usagers du vélo, l'utilisation de ce mode de transport a donc un grand potentiel.

Par rapport aux temps de parcours moyens par trajet de ces différents usagers, les usagers des transports en commun sont ceux qui ont le trajet le plus long. Si l'on compare ces temps de parcours avec le temps que ces mêmes trajets prennent en transport en commun, deux points principaux ressortent :

- les trajets en vélo sont plus rapides et moins chers qu'en transport en commun et, de plus, pas polluants;
- les trajets en voiture sont plus rapides qu'en transport en commun mais onéreux et surtout beaucoup plus polluants.

Les bénéfices du vélo sont donc certains. Le coût de transport est variable selon si les usagers utilisent un vélo particulier conventionnel, un vélo avec assistance électrique ou le réseau Velib', mais reste largement inférieur au coût du transport en commun. D'autre part, même si la voiture particulière est un mode plus rapide et confortable, il entraîne des coûts monétaires et des émissions de CO_2 très élevés. Le coût de 2044€ présenté dans le tableau ci-dessus est une estimation du coût complet d'utilisation de la voiture qui comporte donc les coûts d'exploitation et maintenance. Le coût d'utilisation des transports en commun est donc nettement inférieur, calculé comme le coût du Pass Navigo minoré par le remboursement.⁸

Le report modal de la voiture vers d'autres modes de transport n'est pas seulement un bénéfice économique pour les usagers mais surtout une responsabilité environnementale. La diminution de son utilisation est en effet un des grands objectifs des politiques de transport en Île-de-France et notamment dans la ville de Paris.

8. Le calcul des coûts et des émissions compte seulement les jours ouvrables par an, soit 47 semaines 5 jours par semaine.

	Marcheurs potentiels	Usagers TC	Usagers VP	Usagers potentiel Vélo
	450	2367	1885	1500
Temps de parcours	12 min/trajet	39 min/trajet	22 min/trajet	12 min / trajet
Temps du trajet TC	11 min/trajet	-	38 min/trajet	20 min / trajet
Coût	0* €/an	465 €/an	2044 €/an	Variable (35 - 200 €/an)
Emissions CO₂	-	50 kg/an/usager	640 kg/an/usager	-

TABLE 2 – Temps, coût et émissions de CO₂ par mode - Source : Tableau établi en interne

Estimation des émissions de CO₂ pour les déplacements pendulaires

Avec les valeurs du tableau précédent (Table 2), il est possible d'estimer les émissions des collaborateurs du siège de France Télévisions. On remarque tout d'abord, d'après la Table 2, qu'**un usager du véhicule particulier émet 13 fois plus qu'un usager des transports en commun**. Le tableau ci-dessous détaille l'estimation globale. Les valeurs d'émission sont issues de rapports de l'ADEME de 2015.

	Voiture et deux-roues	Transports en commun	Modes doux	Total
-				
Part modale	29%	58%	13%	100%
Nombre	1289	2578	577	4444
Emission CO ₂ par usager par an (kg)	640	50	0	-
Emissions totales (tCO ₂ /an)	825	129	0	954

TABLE 3 – Emissions de CO₂ dues aux déplacements domicile-travail - Source : Tableau établi en interne

Le bilan carbone des déplacements domicile-travail du siège de France Télévisions est donc estimé à près de **1000 tonnes de CO₂ par an**.

2.7 Principaux enseignements du diagnostic

Des forces et faiblesses ressortent du diagnostic de la mobilité domicile-travail des collaborateurs de France Télévisions. La **proximité du lieu de résidence** de 70 % des salariés s'avère être une des forces majeures. A cela s'ajoute une **offre plurimodale** assez complète, encore que pas toujours fiable. Malgré les différents modes de transport disponibles, les collaborateurs déclarent une forte préférence pour la voiture, du fait du confort qu'offre ce mode, notamment en matière de stationnement. Le site profite en effet de **parkings très favorables à la voiture** et très prisés par les collaborateurs. La faible desserte du réseau Autolib' n'offre pour le moment pas une alternative fiable aux utilisateurs du véhicule privé. En revanche, **l'utilisation du vélo reste très faible** malgré la courte distance domicile-travail. Ce mode profite d'usagers très convaincus pour les avantages mais qui avouent un manque de confort. Ce sont aussi le confort et la sécurité qui ressortent comme les principaux facteurs qui découragent l'augmentation du nombre d'utilisateurs.

Des opportunités et menaces au changement d'habitudes des collaborateurs ont également été observées. La **saturation et le manque de fiabilité des transports en commun** représentent, en effet, de fortes menaces pour

ce mode. Néanmoins, les **politiques de transport visent à améliorer la situation**. Le plan de modernisation du RER C, mis en place entre 2016 et 2025, vise à réduire les nuisances de la ligne et aura un impact sur un grand nombre de collaborateurs. De plus, la ville de Paris compte un plan de restructuration du réseau de bus dont les collaborateurs pourront potentiellement profiter.

En ce qui concerne le vélo, la **faible desserte actuelle du site en pistes cyclables** est en effet un fort frein à son utilisation. A cela s'ajoutent un réseau Velib' saturé et des conditions de stationnement dans le parking du site défavorables. Néanmoins, le plan vélo de la ville de Paris, inclus dans le schéma directeur 2015-2020, vise un réseau maillé plus complet et sécurisé qui aura un impact direct sur la desserte du site, s'il aboutit. En outre, le réseau Velib' comptera des vélos électriques dans un futur proche, ce qui pourra éventuellement attirer de nouveaux utilisateurs.



FIGURE 14 – Matrice de forces, faiblesses, opportunités et menaces

3 Préconisations

Après un diagnostic fin de la mobilité au siège de France Télévisions, cette partie étudie les préconisations possibles, à différentes échelles temporelles, pour le siège du groupe France Télévisions.

3.1 Faciliter l'utilisation des transports en commun

Le principal enseignement du diagnostic territorial, et qui se confirme à travers certaines questions du questionnaire, est que le transport en véhicule particulier est ressenti comme particulièrement confortable pour les collaborateurs du site, notamment en ce qui concerne le stationnement. Le report modal vers les transports en commun est donc un moyen important pour viser l'objectif de 8 % de réduction d'émissions dans la mobilité domicile-travail pour France Télévisions. Trois mesures, plus ou moins faciles à mettre en oeuvre, sont proposées :

- **La flexibilité des horaires de travail.** L'enquête montre que le principal défaut ressenti par les utilisateurs des transports en commun est le confort, et que celui-ci pourrait être amélioré si les modes de transport en commun n'étaient pas bondés lorsqu'ils le prenaient. 54 % des répondants à l'enquête disent avoir des horaires fixes, et cela les force donc à utiliser les transports en commun pendant les heures de pointe.

Rendre les horaires de travail plus flexibles pour certains d'entre eux rendrait le déplacement domicile-travail plus agréable pour ceux utilisant les transports en commun, et pourrait initier un report modal pour les personnes n'utilisant pas les transports en commun aujourd'hui.

- **Des panneaux d'information Infotrafic** Afin de notifier les utilisateurs de l'état du réseau du moment, l'enquête a montré que des panneaux d'information à l'intérieur du site pouvaient être utiles pour favoriser l'utilisation des transports en commun.
- **L'amélioration de la connexion avec le site EOS** Il s'agit d'un point qui est spécifique au siège de France Télévisions. Même s'il concerne peu de collaborateurs, une meilleure fréquence de la navette qui relie le bâtiment principal et le site EOS renforcerait l'utilisation des transports en commun pour les collaborateurs travaillant à ce site légèrement excentré.

Enfin, la communication joue un rôle important pour tenter de renforcer l'image et l'utilisation des transports en commun. A cet effet, la semaine européenne de la mobilité, qui a lieu en septembre, propose par exemple une Journée Sans Voiture ainsi qu'une Journée des Transports Publics. Ces deux journées, si communiquées convenablement, peuvent être bénéfiques à France Télévisions pour faire prendre conscience aux collaborateurs des différentes alternatives qui s'offrent à eux au quotidien, pour se rendre de leur domicile à leur travail, et vice versa.

3.2 Promouvoir l'utilisation du vélo

Le diagnostic de mobilité a fait ressortir que 70 % des collaborateurs résidaient à moins de 10 kilomètres du siège de France Télévisions. L'utilisation potentielle du vélo comme mode de transport pour les déplacements domicile-travail est donc forte. Cependant aujourd'hui, la part modale du vélo est de 6 % seulement (données Enquête). Les réponses à l'enquête auprès des collaborateurs n'ont fait que renforcer ce constat et ce potentiel. En effet, 16 % des collaborateurs travaillant à Maison France Télévisions ou au site de Valin et résidant à moins de 8 kilomètres de leur lieu de travail se disent prêts à utiliser le vélo si une indemnité kilométrique vélo (IKV) était mise en place, et 17 % supplémentaires se disent prêts à y réfléchir. Cela représente donc un potentiel de plus d'un tiers des collaborateurs déjà prêts à utiliser le vélo, ce qui ferait bondir la part modale du vélo dans les déplacements domicile-travail.

Mesures proposées

L'IKV est la mesure phare qui peut permettre d'obtenir un report modal important vers le vélo. Néanmoins, il est important que si l'IKV devait être mis en place, elle ne resterait pas l'unique mesure pour encourager l'utilisation du vélo. En effet, l'enquête montre que 51 % des collaborateurs qui habitent à Paris ou dans les Hauts-de-Seine ne se sont pas intéressés par l'application de l'IKV. Trois mesures complémentaires paraissent nécessaires, d'après des éléments dans l'enquête, afin que le report modal soit le plus important et le plus satisfaisant possible.

- **Un parking mieux adapté.** Certains répondants se sont plaints d'un manque de cohérence de parking vélo dans le parking Valin, et l'absence de parking vélo dans le parking principal. Alors que le fait que le parking vélo soit placé à Valin et non dans le parking principal pour des raisons de sécurité par exemple peut se comprendre, le manque d'infrastructure est regrettable (voir point suivant). Néanmoins, si un report modal devait avoir lieu, il faudrait sans aucun doute agrandir le parking vélo, et améliorer l'accessibilité de celui-ci, en ayant une voie réservée pour les vélos en rentrant dans le parking Valin, par exemple. Agrandir le parking vélo se traduit nécessairement par une réduction du parking voiture, ce qui peut être une mesure impopulaire au sein de l'entreprise, mais favorable aux personnes utilisant le vélo ou y réfléchissant.
- **Un confort amélioré,** par la présence de vestiaires et de casiers pour ranger du matériel cycliste. Une autre plainte récurrente est que malgré l'état neuf du parking, il n'est pas conforme aux attentes des collaborateurs : il manquerait des casiers pour stocker des affaires, des douches, et des vélos "fantômes" prennent de la place et rendent le parking moins confortable. Ainsi, pour que l'IKV ait le plus d'impact possible, il faut accompagner ces utilisateurs pour rendre leur trajet, et surtout leur fin de trajet le matin, le plus agréable possible. Cela passe sans doute par un investissement pour améliorer le confort du parking vélo sur le lieu de travail des collaborateurs.

- Une meilleure **communication** sur l'aide à l'achat d'un vélo électrique, ainsi que des possibles activités pendant la semaine européenne de la mobilité. Comme pour l'utilisation des transports en commun, la communication paraît essentielle pour encourager un mode de transport qui est aujourd'hui peu développé au sein du groupe. Plusieurs mesures, dont l'aide à l'achat d'un vélo électrique par la Ville de Paris, pourraient être relayées auprès des collaborateurs afin de les tenir informés et de les inciter à utiliser ce mode de transport. Comme dans le cas précédent, la Semaine européenne de la mobilité, peut être l'occasion de faire découvrir le vélo électrique, ou même le vélo, à de nombreux collaborateurs. Des activités orientées dans ce sens seraient sans doute intéressantes pour la sensibilisation de ce mode de transport.

Coût de l'IKV

La mesure principale étant l'IKV, une estimation du coût de cette mesure pour le siège de France Télévisions a été calculée. Dans les données transmises par France Télévisions, le coût estimé de cette mesure est de 230 000 € pour le siège de France Télévisions. Notre méthodologie pour calculer ce coût s'appuie sur une démarche différente de celle utilisée par France Télévisions. Notre calcul s'effectue à partir des résultats de l'enquête réalisée auprès des collaborateurs, dont nous rappelons que le taux de réponse ainsi que la distribution spatiale des répondants rendent le questionnaire représentatif de l'ensemble des collaborateurs du siège de France Télévisions.

Nous avons effectué deux estimations, une haute et une basse, alors que l'estimation basse semble la plus réaliste d'après les hypothèses faites. Les hypothèses précises, ainsi que la feuille de calcul complète, peuvent être retrouvées dans l'Annexe 4.2.

Notre calcul aboutit à une estimation du coût brut de la mesure de 126 000 € dans un scénario bas, à 225 000 € dans un scénario haut. Il faut néanmoins soustraire à ces valeurs les économies qui seront réalisées par le report modal, notamment ceux bénéficiant d'un remboursement du Pass Navigo d'environ 400 €, passant à l'IKV dont le remboursement est plafonné à 200 € par an. Cela fait baisser le coût de la mesure de 46 000 € dans le scénario bas, et de 97 000 € dans le scénario haut. **Le coût de fonctionnement net de cette mesure sera donc entre 80 000 € et 128 000 €.**

Si ce report modal est effectivement réalisé, il faudrait pour cela investir dans l'expansion du parc à vélo actuel dans le parking Valin. Dans le scénario bas, cet investissement est évalué à un coût "catalogue" de 313 000 €. Il paraît cependant très largement surestimé, comme cela est montré dans l'Annexe 4.2. En effet, ce calcul a été effectué en supposant de la construction d'abris de capacité de 9 vélos, à un prix unitaire catalogue de 6500 €. Il semblerait bien moins coûteux de transformer certaines places de voiture dans le parking Valin en des places de vélos afin d'agrandir le parking vélo actuel. Cela montrerait en outre une réelle volonté de France Télévisions d'encourager ce mode de transport auprès de ses collaborateurs, et même à l'extérieur de l'entreprise.

L'un des bienfaits de cette mesure est évidemment l'empreinte carbone qui se verrait réduite. Nous avons ici aussi réalisé une estimation de la réduction de l'empreinte carbone du siège de France Télévisions. Celle-ci est estimée, dans le scénario bas, à 20 tonnes de CO_2 par an, ce qui représente **une baisse de 2 % des émissions totales des déplacements domicile-travail** du siège de France Télévisions (pour rappel, l'empreinte globale est estimée à 1000 t CO_2 par an).

Bénéfices sociaux de l'usage du vélo

D'une autre perspective, des études attestées par des chercheurs montrent de manière quantitative les bénéfices du vélo pour les usagers. Ici, trois études seront abordées, les autres pouvant être retrouvées dans l'Annexe 3.

En premier lieu, l'espérance de vie peut être allongée grâce au report modal vers le vélo (De Hartog et al., 2010). Cette étude faite aux Pays-Bas a démontré que, malgré l'existence des effets négatifs comme la pollution atmosphérique et le risque d'accident de trafic, l'activité physique par le vélo est plus que bénéfique pour les usagers. Plus concrètement, les effets suivants sur l'espérance de vie sont estimés :

- entre 3 et 14 mois d'allongement grâce à l'activité physique réalisée;
- entre 0,8 et 40 jours à cause de la pollution atmosphérique;
- entre 5 et 9 jours dus au risque d'accident trafic.

En deuxième lieu, des bienfaits médicaux peuvent être espérés (Maizlish et al., 2012). Selon cette étude faite dans la ville de San Francisco, il est démontré qu'une augmentation de l'usage du vélo de 4 minutes à 22 minutes peut réduire de 14 % la probabilité de souffrir d'une maladie cardio-vasculaire.

En troisième lieu, la supériorité des bénéfices sur les risques d'usage du vélo est remarquée par une étude faite en Île-de-France (Praznocy, 2012). Selon l'auteur, sous l'hypothèse d'une croissance de la part modale du vélo à 4,1 % (contre 21 % en 2008), les bénéfices associés à cette croissance du vélo seraient 20 fois supérieurs aux risques encourus (accidentologie ...).

Dans ensemble, les résultats des études sont largement favorables aux bénéfices de santé dus à l'usage du vélo. L'application de nos préconisations concernant le vélo est donc conseillée, pas seulement pour la réduction de l'émission de CO_2 , mais aussi pour le bien-être des salariés.

3.3 Le télétravail

De façon très surprenante, 14 % des commentaires laissés à l'issue du questionnaire évoquent l'alternative du télétravail, alors que le thème n'était pas évoqué dans le questionnaire. Ceci laisse penser qu'il y a un fort désir des employés de voir développer ce système au sein de France Télévisions. En effet, selon une étude Randstad Awards de 2016, 2 salariés sur 3 en France sont favorables au télétravail, et 15 % le pratiquent déjà au moins une fois par semaine. Dans les commentaires, les collaborateurs évoquent notamment le stress des trajets et le temps perdu dans les transports, qui pourrait être réinvesti en temps de travail, et proposent notamment des journées de télétravail hebdomadaires.

"Journées en télétravail ou dans un espace dédié/mutualisé plus proche est un très bon moyen d'améliorer les déplacements et réduire la pollution"

Deux scénarios peuvent être envisagés : le premier, où le télétravail ne serait mis en place que de façon ponctuelle (en cas de pic de pollution ou de grève des transports), et le second, où il serait régulier, à raison d'un ou deux jours par semaine selon le choix de l'employé et les termes du nouveau contrat de travail à établir.

Les entreprises ayant déjà mis en place le deuxième scénario ont fourni un retour très encourageant : le télétravail permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il laisse plus d'autonomie à l'employé, développe ses responsabilités et diminue son stress⁹. Il semble aussi naturel qu'en réduisant la fatigue liée aux déplacements, le télétravail permette une baisse de l'accidentologie et de l'absentéisme. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette solution ne s'applique pas seulement aux cadres, mais est accessible à tous les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise).

Renault est une sorte de pionnier en la matière, avec plus de 2000 employés concernés par le télétravail, dont la plupart en région parisienne pour réduire les temps de transport. L'entreprise a mis en place, pour accompagner les télétravailleurs, une formation e-learning ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition, ainsi qu'un "guide préparatoire" pour aider les collaborateurs à construire leur projet. Des entretiens personnels sont organisés pour assurer la bonne cohésion des télétravailleurs et le bon déroulement du management à distance. Enfin, un intranet informatique regroupe des témoignages et conseils de salariés.

Le bilan est indiscutablement encourageant : 14 millions de kilomètres économisés en 2015 dans l'entreprise Renault¹⁰, un gain de temps considérable (50 min en moyenne par jour par télétravailleur grâce à l'évitement des transports).

Ainsi, l'établissement d'un cadre de télétravail doté d'outils pour former et accompagner les salariés, serait souhaitable. L'objectif final étant d'établir des journées de télétravail hebdomadaires pour les activités de l'entreprise qui y sont éligibles, mettre en place cette pratique dans un premier temps pour des journées sporadiques (pics de pollution ou grèves) serait un bon moyen de tester l'impact de cette pratique dans l'entreprise.

3.4 Mesures lors des pics de pollution

Des questions ont été posées dans le questionnaire de façon à connaître tout d'abord les habitudes de mobilité des collaborateurs lors des pics de pollution et ensuite proposer des mesures pour faciliter leurs déplacements de la manière la plus propre possible.

9. Pôle emploi. *Un exemple de télétravail en entreprise : le cas Renault*

10. Pôle emploi. *Un exemple de télétravail en entreprise : le cas Renault*

À la question « Quel mode de transport utilisez-vous dans vos trajets domicile-travail les jours de pic de pollution? » (voir figure 15), la plupart affirment utiliser les transports en commun, même si le manque de confort a été largement évoqué dans les commentaires. Néanmoins, une grande part d'entre eux déclarent avoir une voiture peu polluante et pouvoir l'utiliser pour ces trajets les jours de pic de pollution. L'utilisation des moyens alternatifs au véhicule particulier comme le covoiturage, le vélo ou le télétravail reste faible et le non respect de l'interdiction de circuler est importante.

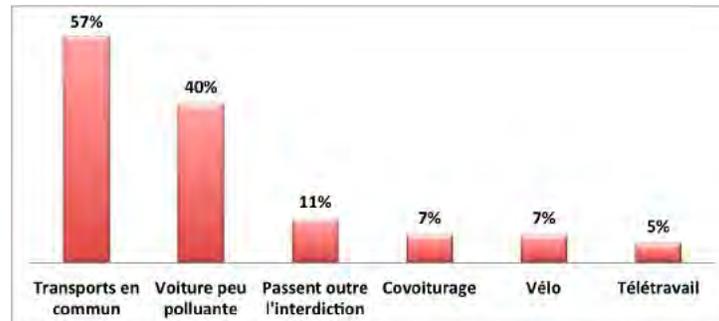


FIGURE 15 – Mode de transport utilisé si pic de pollution, source : Enquête

En ce qui concerne les attentes des collaborateurs, 26 % d'entre eux affirment être prêts à faire du covoiturage lors des pics de pollution si l'entreprise envoyait un mail d'alerte et mettait en place des moyens pour faciliter cette pratique. Parmi ceux qui n'utilisent pas les transports en commun à présent, 24 % seraient aussi prêts à le faire avec un mail d'alerte. Au contraire, le vélo n'est pas un moyen de transport envisageable lors des pics de pollution. D'après l'enquête, 11 % prendraient le vélo si alertés par avance, mais pourtant, plusieurs évoquent dans les commentaires les problèmes de santé que cela pourrait entraîner. Même des usagers habituels de ce mode de transport confient ne pas prendre le vélo pendant les pics de pollution.

"J'ai déjà pris le vélo en période de pollution et je me suis senti mal (difficulté importante à respirer) "

Comme évoqué antérieurement, le télétravail est une mesure très évoquée dans les commentaires et souvent en lien avec les jours de pic de pollution, même si la question n'a pas été posée. Plusieurs collaborateurs disent être intéressés par un ou deux jours de télétravail par semaine, du fait de la difficulté des déplacements lors des pics de pollution. Nombreux sont les commentaires défendant le télétravail comme la meilleure mesure à mettre en œuvre.

Trois mesures sont proposées en adéquation avec les habitudes et les attentes des collaborateurs :

- **Alerte par mail** : c'est une mesure simple qui peut potentiellement inciter les collaborateurs à changer leurs habitudes. Cela permet d'informer des potentiels collaborateurs qui n'étaient pas informés auparavant, mais permet aussi de planifier les trajets en avance. Planifier les trajets ouvre des possibilités de choix et facilite donc le changement de mode transport.
- **Plateforme covoiturage** : le covoiturage est actuellement très faiblement utilisé par les collaborateurs. Néanmoins, la mise en œuvre d'un moyen pour mettre en contact des usagers et, donc, faciliter le covoiturage serait une des mesures les plus acceptées par les salariés de l'entreprise. Acceptant le covoiturage comme un moyen de transport utile davantage lors des pics de pollution, notamment pour les usagers habituels de la voiture particulière, la mise en place d'une plateforme de contact interne pour les usagers serait intéressante. Pour ce faire, un endroit approprié serait un éventuel intranet ou le site internet de l'entreprise sur lequel serait proposé un espace réservé. Suite à la réception d'un mail alertant un pic de pollution, des collaborateurs pourraient proposer leur véhicule avec l'heure et l'endroit de départ et d'autres collaborateurs pourraient réserver leur place. Idéalement, une application smartphone pourrait être développée pour faciliter ce service.
- **Télétravail** : la mise en place du télétravail les jours de pic de pollution est une bonne mesure pour simplifier les déplacements des collaborateurs lors des pics de pollution, tout en permettant de tester les

mesures nécessaires pour mettre en place le télétravail comme une mesure durable. L'expérience du télétravail pendant des journées sporadiques permettrait d'améliorer les outils nécessaires pour le bon déroulement de cette pratique.

3.5 Feuille de route

De façon à rendre effectives les mesures proposées dans le présent document, trois horizons de temps ont été fixés pour les différentes préconisations, qu'elles soient permanentes ou bien exceptionnelles (pics de pollution par exemple). Une grande partie peuvent être rapidement mises en place et, donc, être effectives pour la fin de 2017. Pour la fin 2019, il serait possible de réaliser toutes les mesures sauf le télétravail permanent, qui suite à l'expérience du télétravail lors des pics de pollution et à une organisation interne à étudier est estimé faisable pour la fin 2022. Ainsi, un horizon de 5 ans est estimé suffisant pour mettre en place tout ce qui a été proposé précédemment, sous condition de validation par le groupe France Télévisions.

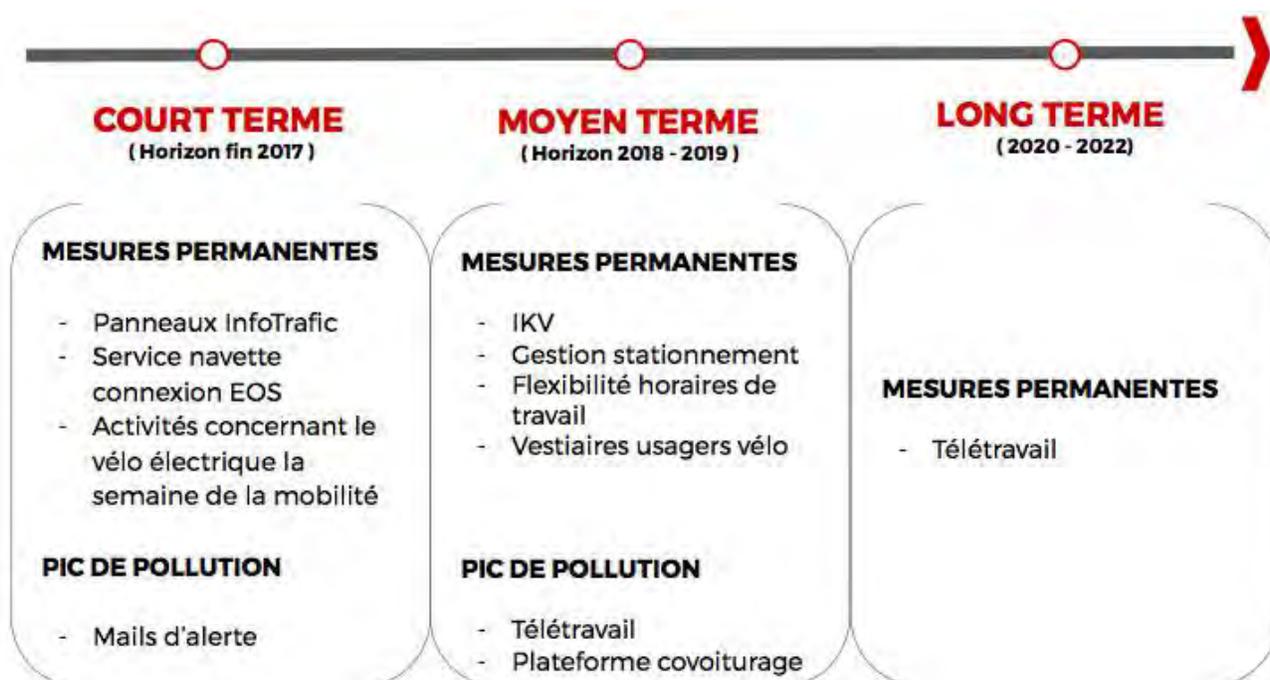


FIGURE 16 – Proposition de planning à différentes échéances

Conclusion

Le siège de France Télévisions, dont la Maison FTV et Valin sont les bâtiments principaux, bénéficie, de part sa localisation dans Paris, d'une excellente desserte en transports en commun. En outre, l'accès en véhicule particulier est extrêmement favorable : le site bénéficie d'un nombre de places de stationnement important et géré de manière remarquable, il semblerait. Cela présume d'un excellent diagnostic. Il faut néanmoins rappeler que **70 % des collaborateurs du siège résident à moins de dix kilomètres du siège.**

Cela représente donc une opportunité considérable pour France Télévisions dans l'objectif de réduire son empreinte écologique pour les déplacements domicile-travail. Après une étude fine des déplacements actuels, du potentiel de report modal, et des attentes des collaborateurs, ce rapport a donc émis quelques suggestions pour atteindre l'objectif quantifié de 8 % de réduction d'émissions sur la période 2015-2020. Parmi celles-ci, on retrouve la mise en place de **l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)**, qui n'a sans aucun doute un grand potentiel, mais doit être accompagnée de mesures complémentaires, peu coûteuses, afin d'instaurer durablement un report modal vers le vélo. Ce report modale vise à réduire l'utilisation du véhicule particulier, qui avec une part modale de 20 % entraîne 825 tCO₂/an, soit 86 % des émissions totales de CO₂ de l'entreprise pour les déplacements domicile-travail.

D'autres suggestions, possibles à court terme ou à long terme selon la mesure, sont recommandées. Favoriser l'usage des transports en commun par rapport au véhicule particulier représente un moyen assez simple de réduire le bilan carbone de l'entreprise. Enfin, le télétravail, qui s'impose dans de nombreuses autres entreprises en France, pourrait faire l'objet d'une étude plus poussée au sein de France Télévisions afin de devenir une alternative réaliste pour certains collaborateurs.

Remerciements

Nous tenons à remercier Xavière Farrer, de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise de France Télévisions, pour son aide précieuse tout au long de l'étude, que ce soit pour des renseignements sur les données fournies ou des questions diverses et variées sur différents éléments de l'organisation de France Télévisions. Nous tenons à remercier tous les autres salariés avec qui nous n'avons pas de contact mais qui ont pu nous aider au cours du projet, notamment pour la diffusion du questionnaire auprès des collaborateurs. Nous remercions aussi Xavière Farrer pour la visite des locaux du siège de France Télévisions, ainsi que toutes les personnes ayant pu rendre cette visite possible.

Enfin, nous tenons à remercier Gaële Lesteven et Nicolas Coulombel, tous les deux chercheurs au Laboratoire Ville Mobilité Transport (LVMT) et nos tuteurs de projet. Leur disponibilité permanente et leur soutien sans faille - de la première à la toute dernière minute - ont rendu notre travail bien plus simple!

Le groupe TAMUR-FTV :

Inass BEL-HOUARI

Romain DURAND

Océane MASSACRIER

Neus MORCILO SALAS

Ivan OSSOINAK KLICH

Eric SANTOS

Raissa SIMONETTI DE OLIVEIRA

Camilla ZANINETTI

Yusuke KUMAKOSHI

Bibliographie

De Hartog et al., 2010, *Do the Health Benefits of Cycling Outweighs the Risks?*, Environmental Health Perspectives, Vol.118-8, pp.1109-1116

Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Energie, 2017 *Plan de Protection de l'Atmosphère, Synthèse à l'attention des collectivités*

Le Monde, 24 janvier 2007, *Renault innove en proposant le télétravail à ses employés*, Stéphane Lauer
Mairie de Paris, 2015, *Paris dévoile son Plan Vélo 2015-2020*, Dossier de Presse

Mairie de Paris, 2014, *Le bilan des déplacements en 2014 à Paris*, Observatoire des déplacements à Paris
Maizlish et al., 2012, *Health Cobenefits and Transportation-Related Reductions in Greenhouse Gas Emissions in the San Francisco Bay Area*, American Journal of Public Health, Vol.103-4, 703-709

Ministère de la Transition écologique et solidaire, août 2015, *Loi de transition énergétique pour la croissance verte*

Pôle emploi, juin 2017, *Un exemple de télétravail en entreprise : le cas Renault*

Portail de l'Economie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics, 19 avril 2017, *Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail*

Praznoczy, 2012, *Les bénéfices et les risques de la pratique du vélo – Évaluation en Ile-de-France*, Pollution atmosphérique, Novembre 2012, pp.57-61

Lindsay et al., 2010, *Moving urban trips from cars to bicycles : impact on health and emissions*, Australian and New Zealand journal of public health, Vol.35-1, pp.54-60

STIE, juillet 2015, *Schéma directeur de la ligne C*

STIE, juin 2014, *Plan de déplacements urbains d'Île de France - Éléments clés*

STIE, OMNIL et DIREA, 2010, *EGT 2010, Fiche thématique : Les déplacements des actifs*

Woodcock et al., 2013, *Health Impact Modelling of Active Travel Visions for England and Wales Using an Integrated Transport and Health Impact Modelling Tool (ITHIM)*, Plos One, Vol.8-1, pp.1-17

Rojas-Rueda et al., 2011, *The health risks and benefits of cycling in urban environments compared with car use : health impact assessment study*, The BMJ

Woodcock et al., 2014, *Health effects of the London bicycle sharing system : health impact modelling study*, The BMJ

Annexes

Table de figures annexes

1	Exploitation et émissions de GES de la flotte d'entreprise - Source : Base de données RH	29
2	Classe Crit'Air de la flotte d'entreprise - Source : Base de données RH	29
3	Plan de voies d'accès à FTV - Source : Google Earth	32
4	Plan de voies de sortie de FTV - Source : Google Earth	33
5	Heure de Pointe du Matin (Lundi) - Source : Google Earth	33
6	Heure de Pointe du Soir (Vendredi) - Source : Google Earth	34
7	Plan des modes lourds disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP	35
8	Plan des bus disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP	36
9	Plan des noctiliens disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP	36
10	Stations Autolib' - Source : Google Earth et Autolib'	37
11	Lieu d'habitation des collaborateurs de FTV - Source : Base de données RH	38
12	Distribution d'âges des collaborateurs de FTV - Source : Base de données RH	38
13	Nombre de collaborateurs utilisant les transports en commun par communes - Source : Simulation Transcad	39
14	Nombre de correspondances par usager - Source : Simulation Transcad	39
15	Temps de parcours des usagers du véhicule particulier - Source : Simulation Transcad	40
16	Distribution des distances parcourues par les usagers du véhicule particulier - Source : Simulation Transcad	41
17	Coût mensuel d'une voiture particulière - Source : ADETEC 2010	41

Liste de tableaux annexes

1	Potentiel IKV par distance au siège	30
2	Potentiel IKV par distance au siège et mode actuel	30

1 Analyse de la flotte d'entreprise

La flotte de véhicules de l'entreprise est largement dominée par des voitures particulières, complétée par des véhicules utilitaires et des deux-roues motorisés. Les véhicules utilitaires sont la flotte la plus exploitée, vu le kilométrage de ces véhicules. Les deux-roues motorisés, quant à eux, sont la part de la flotte qui parcourt le moins de kilomètres par rapport au nombre de véhicules dans la flotte, ce qui peut être dû à des trajets de courte distance ou à une faible utilisation.

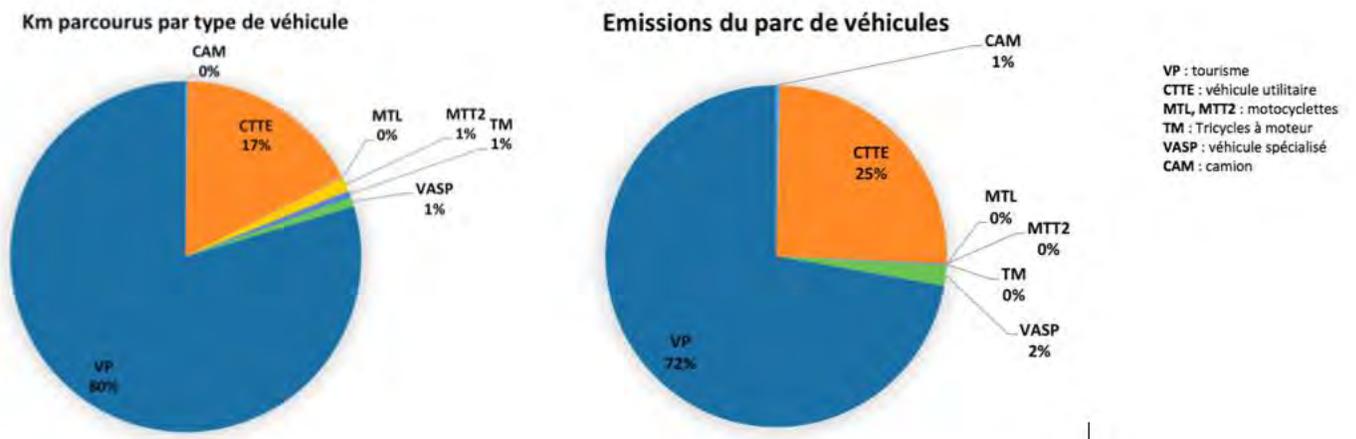


Figure 1 – Exploitation et émissions de GES de la flotte d'entreprise - Source : Base de données RH

Concernant la qualité environnementale de la flotte, il s'agit d'un parc d'assez faible niveau de pollution. La comparaison du nombre de kilomètres parcourus et la part d'émissions des gaz effet de serre montre que les véhicules utilitaires sont les plus polluants. D'autre part, il faut souligner que le parc est notamment formé de véhicules de classe Crit'Air 2, c'est à dire le troisième niveau de véhicules le moins polluant.

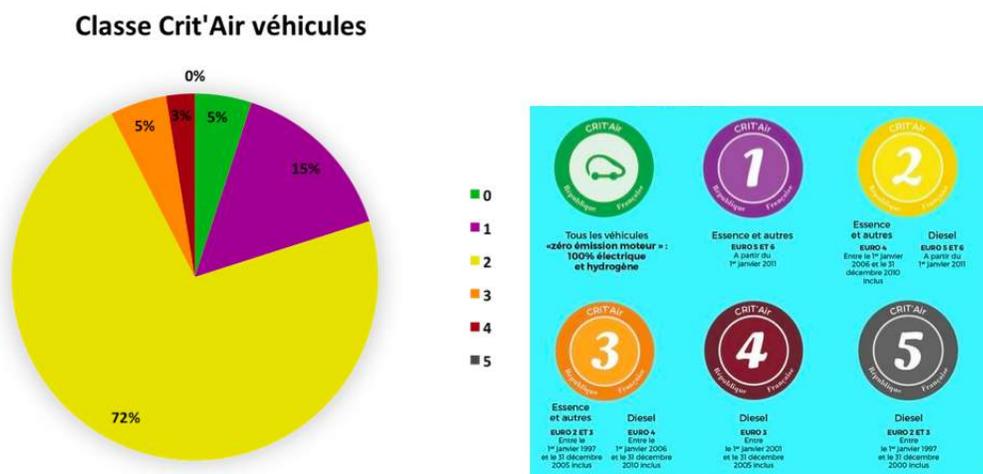


Figure 2 – Classe Crit'Air de la flotte d'entreprise - Source : Base de données RH

2 Calcul du coût de l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)

Cette annexe vient détailler la méthode de calcul des coûts énoncés en partie 3.2 : Promouvoir l'utilisation du vélo.

Pour estimer le coût de la mise en place de l'IKV pour le site de France Télévisions, les résultats de l'enquête ont été utilisés, et plus particulièrement les réponses à la question "Seriez-vous prêt(e) à utiliser le vélo lors de vos déplacements domicile-travail si FTV mettait en place une indemnité kilométrique vélo?" Ces réponses ont été croisées avec le lieu de travail et le lieu de résidence des répondants afin d'obtenir une estimation du nombre de collaborateurs qui seraient concernés par une telle mesure. Les premiers résultats sont dans le tableau 1. Pour information, la première ligne se lit : parmi les répondants au questionnaire, 36 % de ceux vivant à moins de trois kilomètres du siège ont répondu qu'ils étaient prêts à utiliser le vélo si l'IKV était mise en place. Par extrapolation, cela représente donc un potentiel de 305 personnes sur l'ensemble du siège FTV qui seraient prêtes à utiliser le vélo le cas échéant.

–	Pourcentage dans le questionnaire	Potentiel Siège FTV (sur 4200)
Total moins de 3 km, "Oui" à l'IKV	36 %	305
Total moins de 3 km, "Oui" ou "Peut-être" à l'IKV	58 %	505
Total entre 3 et 8km, "Oui" à l'IKV	27 %	326
Total entre 3 et 8km, "Oui" ou "Peut-être" à l'IKV	51 %	620

Table 1 – Potentiel IKV par distance au siège

Ainsi, dans le scénario bas, 631 personnes seraient intéressées par l'usage du vélo si l'IKV était mis en place (extrapolation de ceux ayant répondu "Oui" dans le questionnaire). Le plafond de 200€ de remboursement par an a été considéré comme atteint pour l'ensemble de ces personnes, ce qui fait donc un coût de 126 000€ par an pour France Télévisions.

Dans le scénario haut, 1 125 personnes seraient intéressées par l'usage du vélo (extrapolation de ceux ayant répondu "Oui" ou "Peut-être" dans le questionnaire). Là encore, le plafond de 200€ par an a été considéré comme atteint. Cela représente donc un coût pour France Télévisions de 225 000€ par an.

Or, comme expliqué dans la partie 3.2, l'hypothèse faite est que l'IKV ne soit pas cumulable avec le remboursement du Pass Navigo. Ainsi, le report modal espéré par cette mesure allègera le budget du remboursement du Pass Navigo de France Télévisions. Un croisement des réponses à la question sur l'IKV avec le mode de transport principal a donc été effectué, afin d'observer en quelle mesure ce report modal sera important ou non.

Le tableau 2 présente les résultats de cette analyse croisée. Pour information, la première ligne du tableau se lit de cette manière : les personnes utilisant les transports en commun aujourd'hui, habitant à moins de 3 km, et se disant prêtes à utiliser le vélo si l'IKV était mise en place représente 3 % de ceux travaillant au siège (données Enquête). En extrapolant, cela représente donc 130 personnes sur l'ensemble du siège de France Télévisions.

–	Pourcentage dans le questionnaire	Potentiel Siège FTV (sur 4200)
TC, Moins de 3 km, "Oui" à l'IKV	3 %	130
TC, Moins de 3 km, "Oui" ou "Peut-être" à l'IKV	5 %	224
TC, entre 3 et 8km, "Oui" à l'IKV	2 %	100
TC, entre 3 et 8km, "Oui" ou "Peut-être" à l'IKV	6 %	263

Table 2 – Potentiel IKV par distance au siège et mode actuel

Le croisement de ces données permet donc d'estimer les économies que ferait France Télévisions dans le cadre du report modal.

Pour le scénario bas (les personnes se disant prêtes à utiliser le vélo dans le cas de la mise en place de la mesure), l'estimation est qu'environ 230 personnes changent de mode de transport, du transport en commun vers le vélo. Cela permettrait à France Télévisions d'économiser 46 000€ de remboursement de titres de transport. Dans le cas du scénario haut (les personnes ayant répondu "oui" ou "peut-être" à l'utilisation du vélo si la mesure était mise en place), France Télévisions économiserait environ 97 400€ par an de remboursement en titres de transport.

Ainsi, le coût réel de la mesure est de :

- Dans le scénario bas : 126 000€ – 46 000€ = **80 000€**
- Dans le scénario haut : 225 000€ – 97 400€ = **127 600€**

Le coût final de l'IKV est donc dû au remboursement de personnes qui prennent déjà ce mode doux aujourd'hui et qui ne bénéficient pas d'un remboursement transport, ou encore d'un report modal du véhicule particulier vers le vélo.

Si ce report modal avait réellement lieu, cela impliquerait que dans le scénario bas, 631 personnes viendraient au siège de France Télévisions à vélo, dont 90 % avec leur propre vélo. Le scénario haut verrait 1125 personnes venant à vélo, dont 1013 avec leur propre vélo. Or le parking vélo du bâtiment Valin ne disposant que de 134 places (données RH), un investissement serait nécessaire pour accueillir ces vélos supplémentaires. Il est difficile d'estimer ce coût. En effet, la direction financière de France Télévisions estimait à un coût "catalogue" de 6500 € un abri vélo de 9 places, lors de leur étude sur les coûts de l'IKV en 2014. Dans ce cas, il faudrait prévoir dans la situation basse 434 places de vélo supplémentaires, soit 49 abris de 9 vélos. Cela reviendrait à un prix catalogue de 313 000 €. Ce chiffre paraît largement surévalué de part l'infrastructure existante dans le parking Vélo. Un agrandissement assez peu coûteux pourrait être effectué en remplaçant des places de véhicule particulier par des places de vélo, par exemple. Cela montrerait en outre une réelle volonté de la part de l'entreprise d'encourager l'utilisation du mode doux pour les déplacements domicile-travail.

3 Effets du vélo sur la santé démontrés

Outre les effets du vélo abordés dans la partie 3.2., d'autres études qui ont remarqué des conséquences importantes sont abordées dans cette partie.

L'allongement de l'espérance de la vie étant démontré par l'étude faite aux Pays-Bas, cet effet est également estimé d'un point de vue économique par une autre étude faite en Nouvelle Zélande (Lindsay et al., 2010). Selon les auteurs, la baisse de mortalité chez les cyclistes permettrait d'économiser 1 551€ par an et per personne.

Les bienfaits médicaux ne se restreignent pas à la baisse de risque de maladie cardio-vasculaire. Une étude faite aux Pays de Galles et en Angleterre (Woodcock et al., 2013) démontre divers bienfaits sur la santé à l'aide de l'espérance de vie corrigée de l'incapacité (EVCI). Dans l'article, après avoir comparé trois scénarii différents en fonction du report modal, il est montré qu'au maximum 15,6 % de réduction de l'EVCI par la cardiopathie ischémique, ainsi que 5,9 % de celle par la dépression sont estimées.

L'effet collectif positif par l'application des vélos en libre-service à l'échelle d'une ville est également démontré (Rojas-Rueda et al., 2011). Prenant le cas de Barcelone, les auteurs ont étudié l'effet sur la santé des usagers ainsi que celui sur l'environnement, et réussissent à calculer la quantité de CO_2 "économisée" grâce au système de Vélib' de la ville, qui vaudrait 9 062 344 kg/an.

Il faut noter que l'effet sur l'individu n'est pas le même selon ses caractéristiques socio-démographiques. Par exemple, l'effet sur la santé est plus visible chez les hommes que chez les femmes, chez les âgés que chez les jeunes, selon une étude sur le système de vélos en libre-service à Londres (Woodcock et al., 2014). En dépit de cela, le fait que l'usage du vélo est toujours bénéfique pour les usagers.

4 Accessibilité

Cette annexe vient détailler l'accessibilité du site en véhicule particulier.

Réseau routier disponible

Les cartes 3 et 4 décrivent le réseau routier disponible pour accéder au site en véhicule particulier. Ensuite, les cartes 5 et 6 montrent le trafic moyen enregistré par Google Maps, pendant les heures de pointe. Le critère pris fut celui des lundis pour l'heure de pointe du matin (8hrs) [Figure 5], représentant un jour ouvrable, et celui des vendredis pour l'heure de pointe du soir (18hr 20) [Figure 6] représentant les trafics domicile-travail et celui des gens qui partent ailleurs pour le week-end. Ces données ont été collectées décembre 2017.

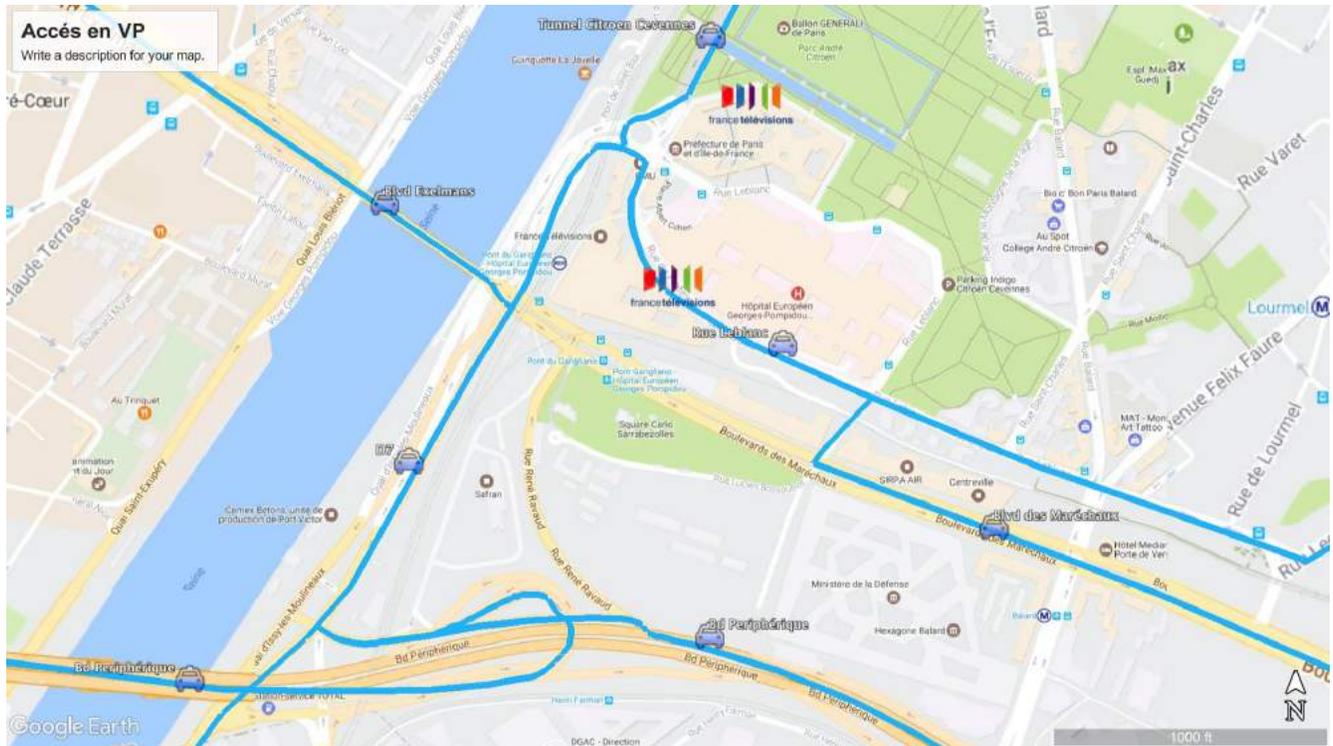


Figure 3 – Plan de voies d'accès à FTV - Source : Google Earth

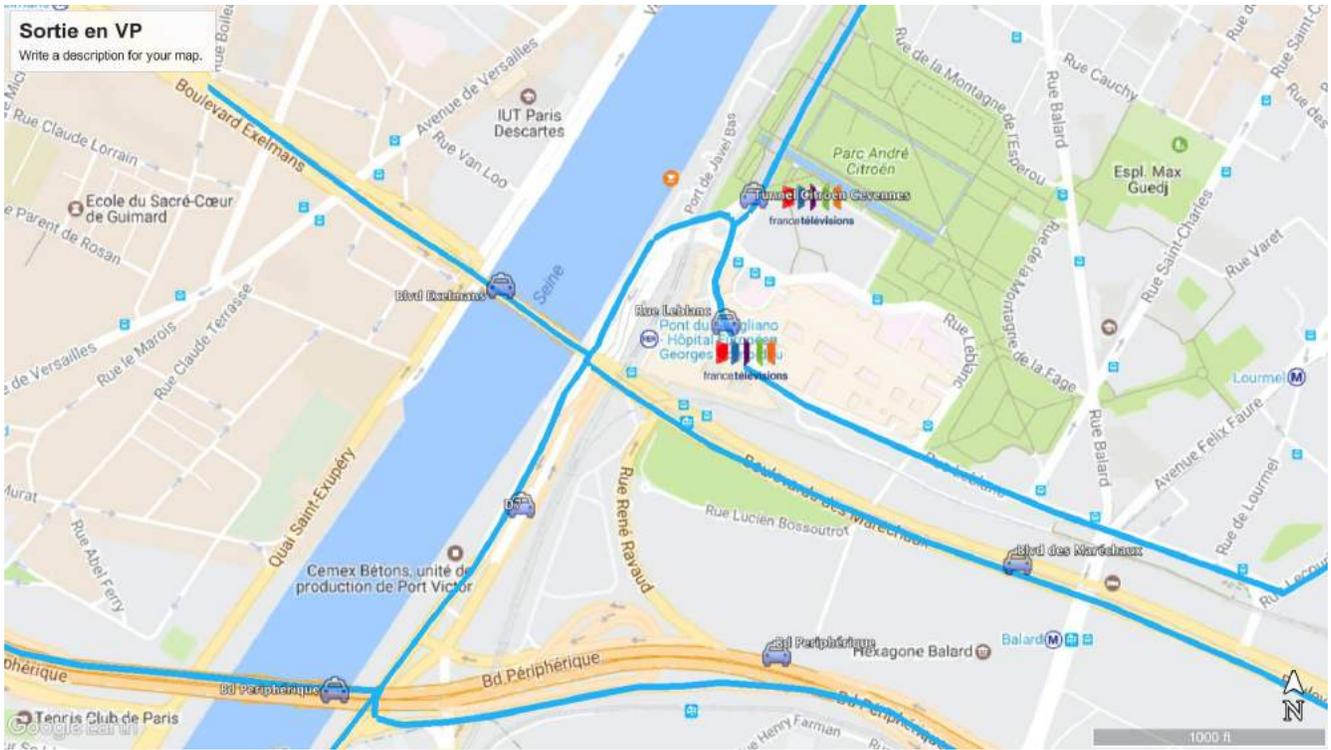


Figure 4 – Plan de voies de sortie de FTV - Source : Google Earth

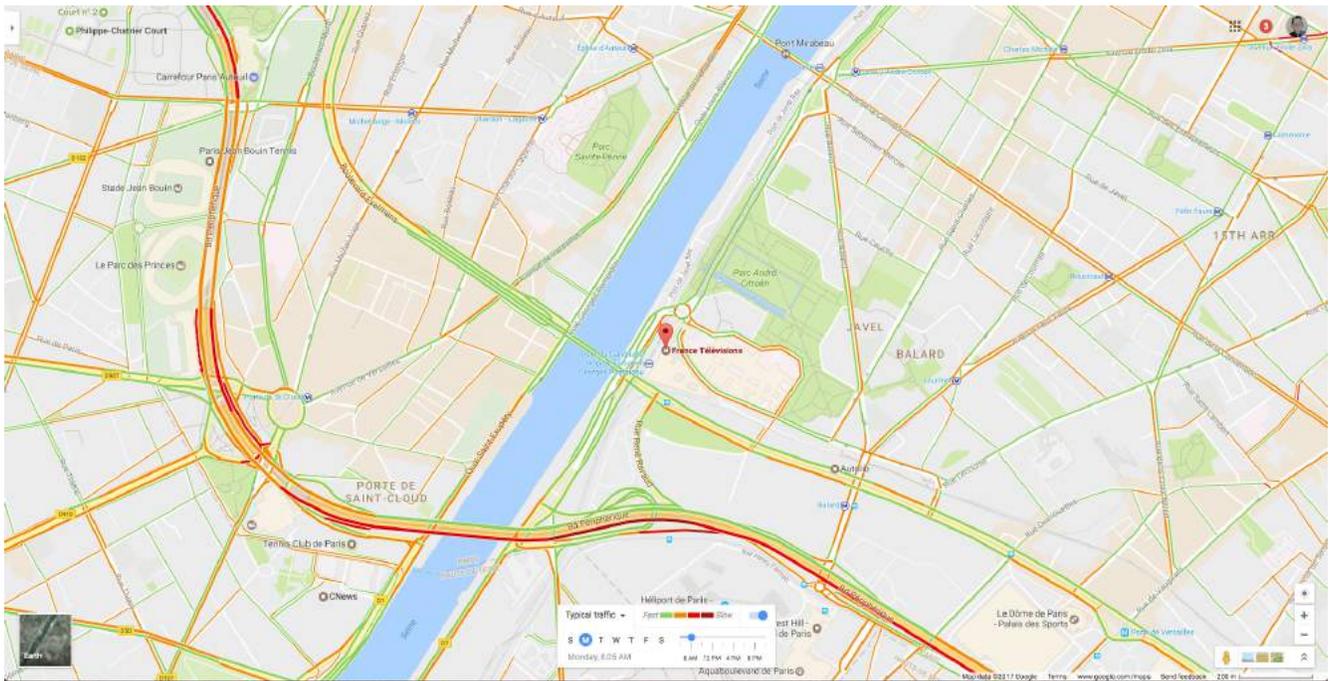


Figure 5 – Heure de Pointe du Matin (Lundi) - Source : Google Earth

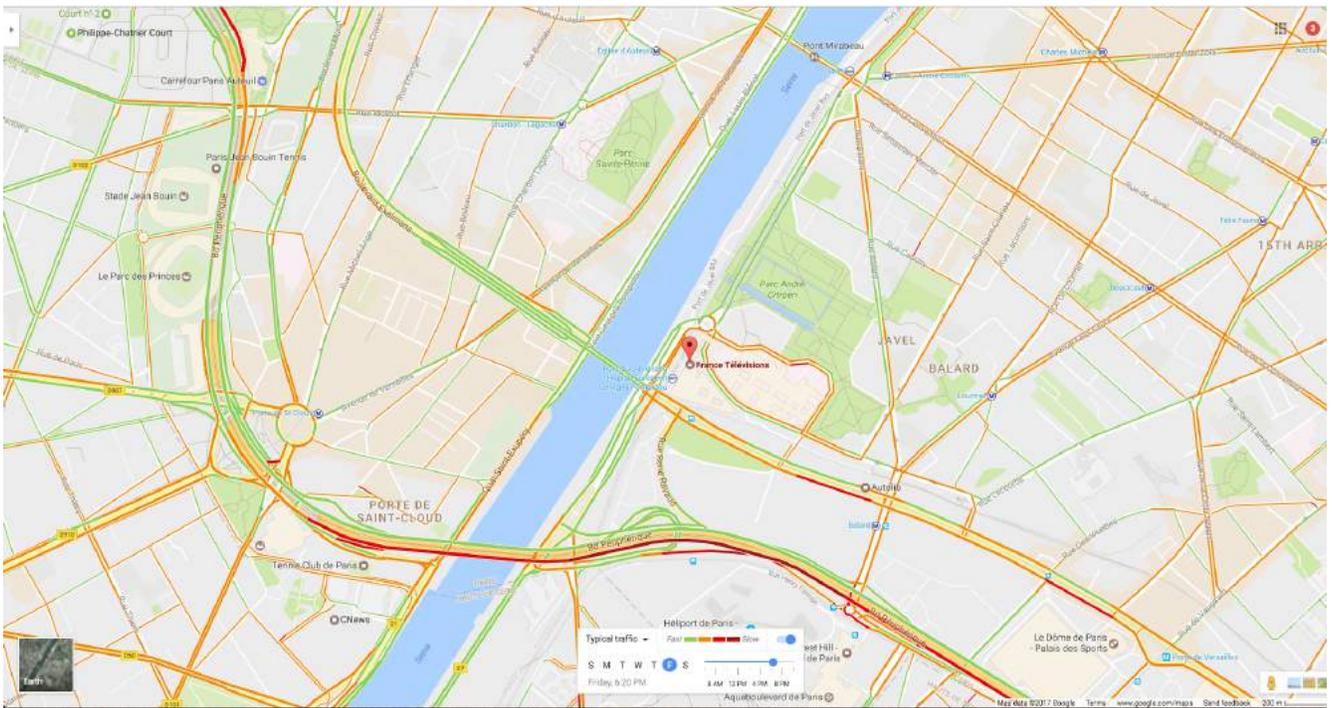


Figure 6 – Heure de Pointe du Soir (Vendredi) - Source : Google Earth

Disponibilité des transports communs

Dans les cartes ci-dessous, les différents modes de transport en commun disponibles aux alentours du siège de France Télévisions : RER, métro et tramway (Figure 7), bus (Figure 8), noctilien (Figure 9) et Autolib' (Figure 10).

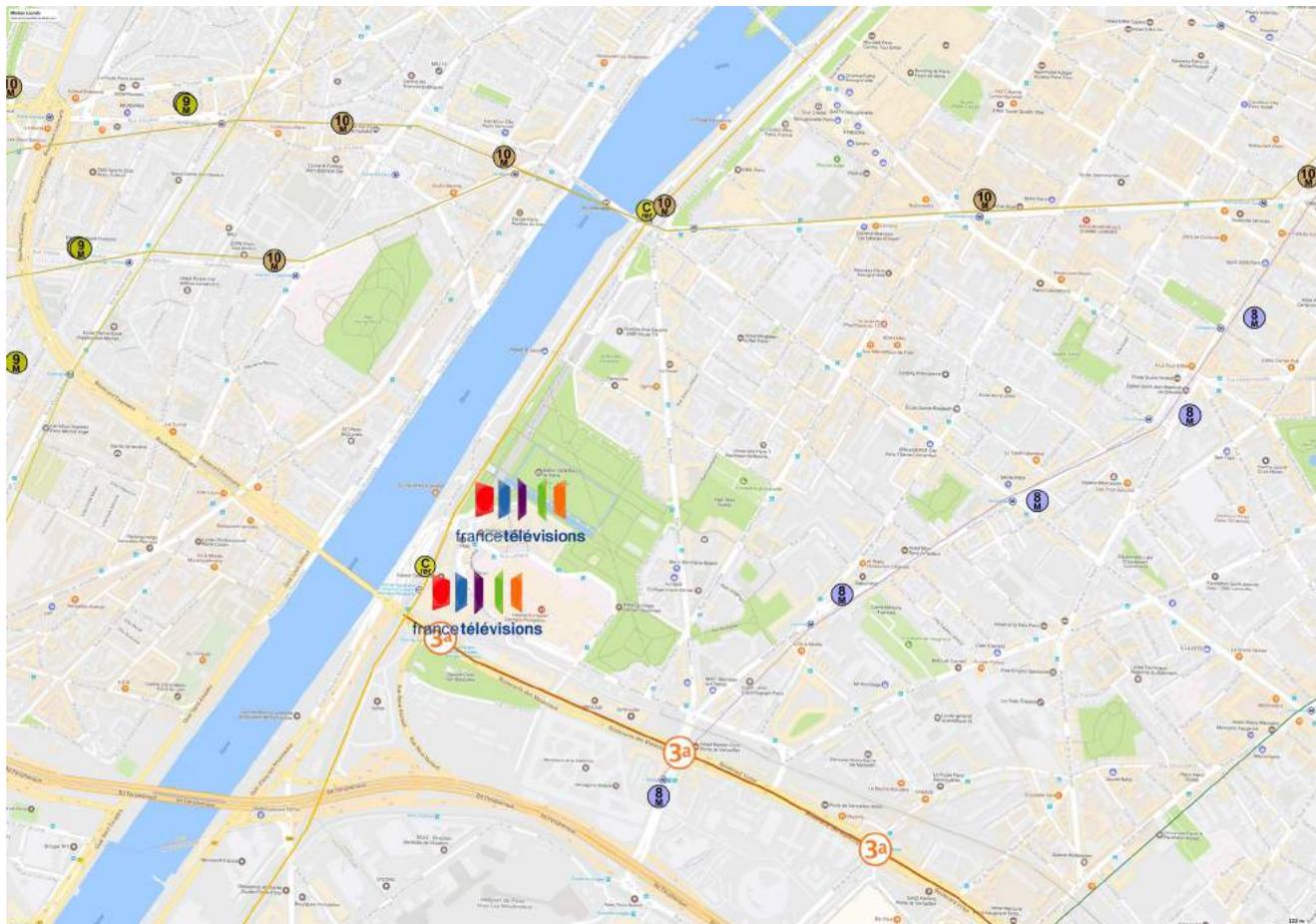


Figure 7 – Plan des modes lourds disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP

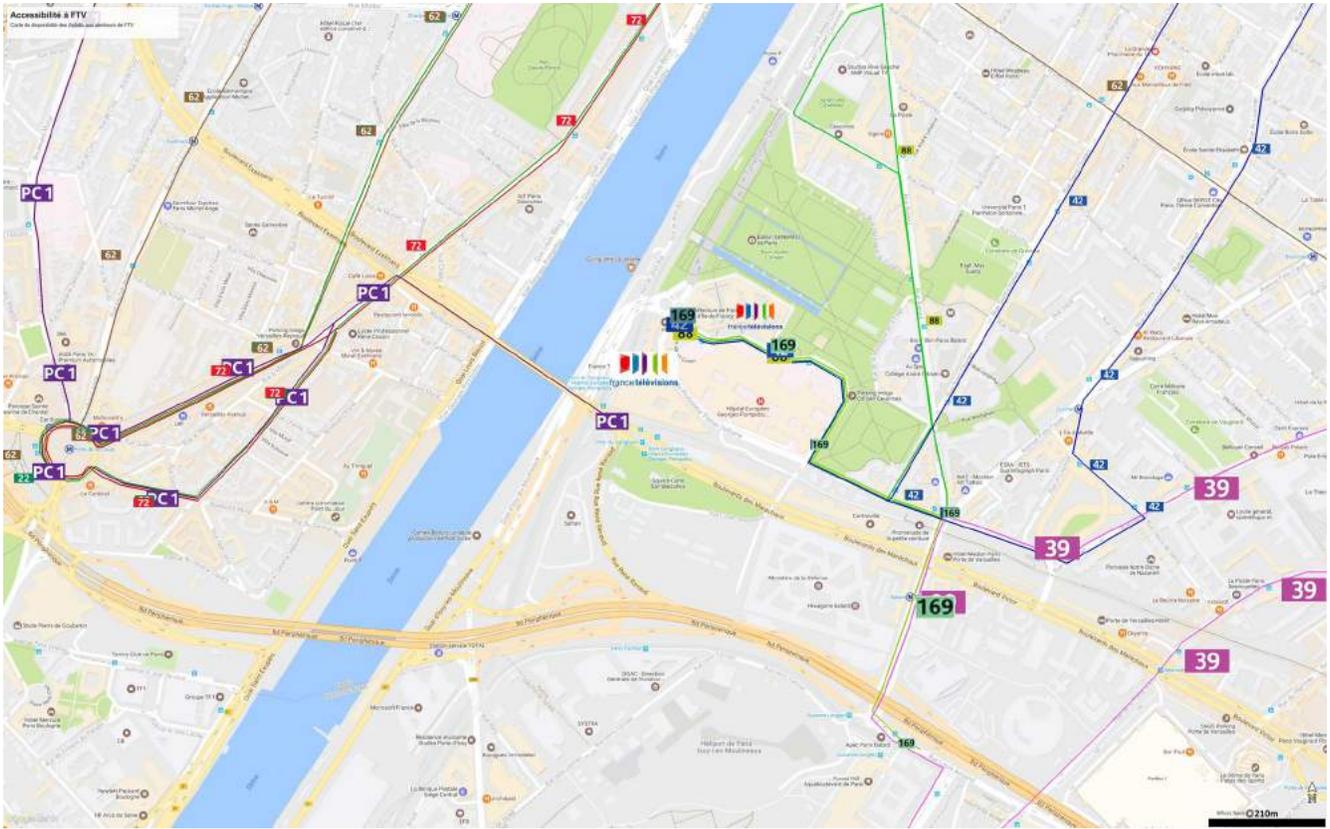


Figure 8 – Plan des bus disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP

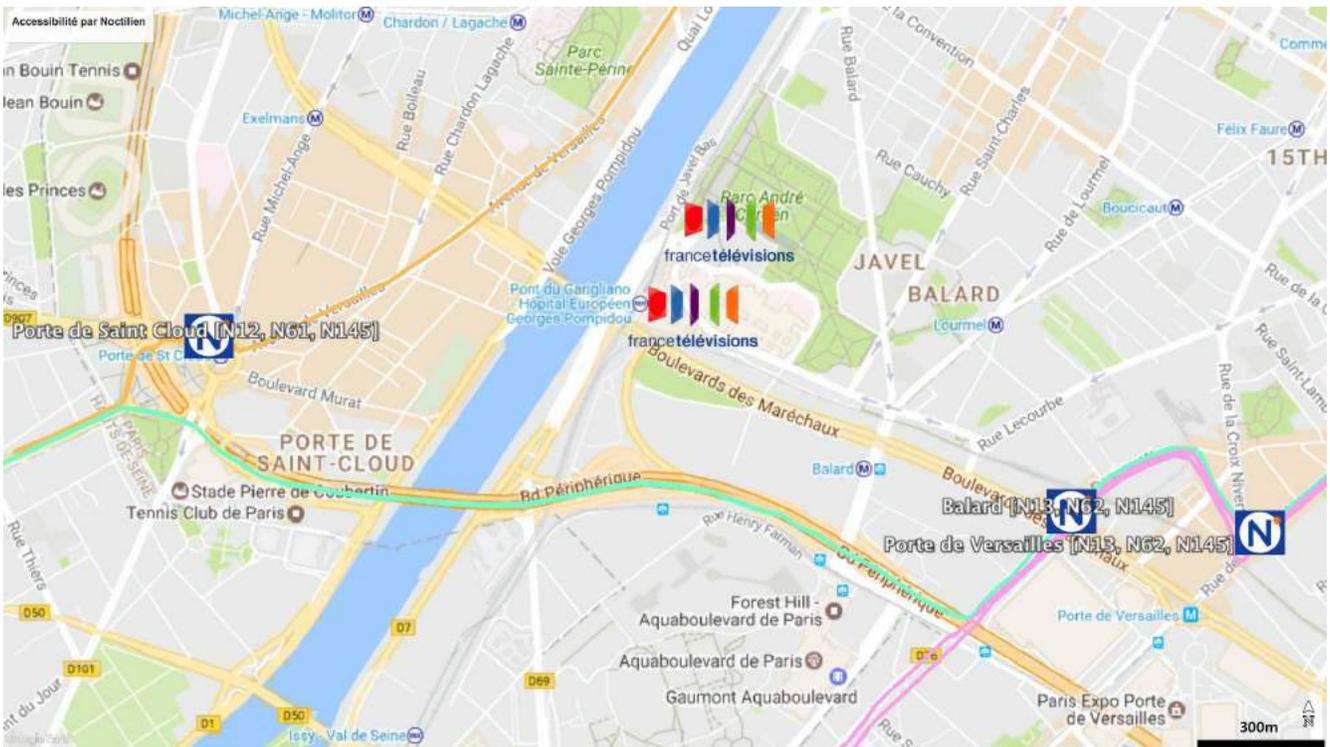


Figure 9 – Plan des noctiliens disponibles aux alentours du siège - Source : Google Earth et RATP

5 Exploitation de la base de données Ressources Humaines

Cette annexe inclut d'autres analyses de la base de données Ressources Humaines non présentées dans le rapport.

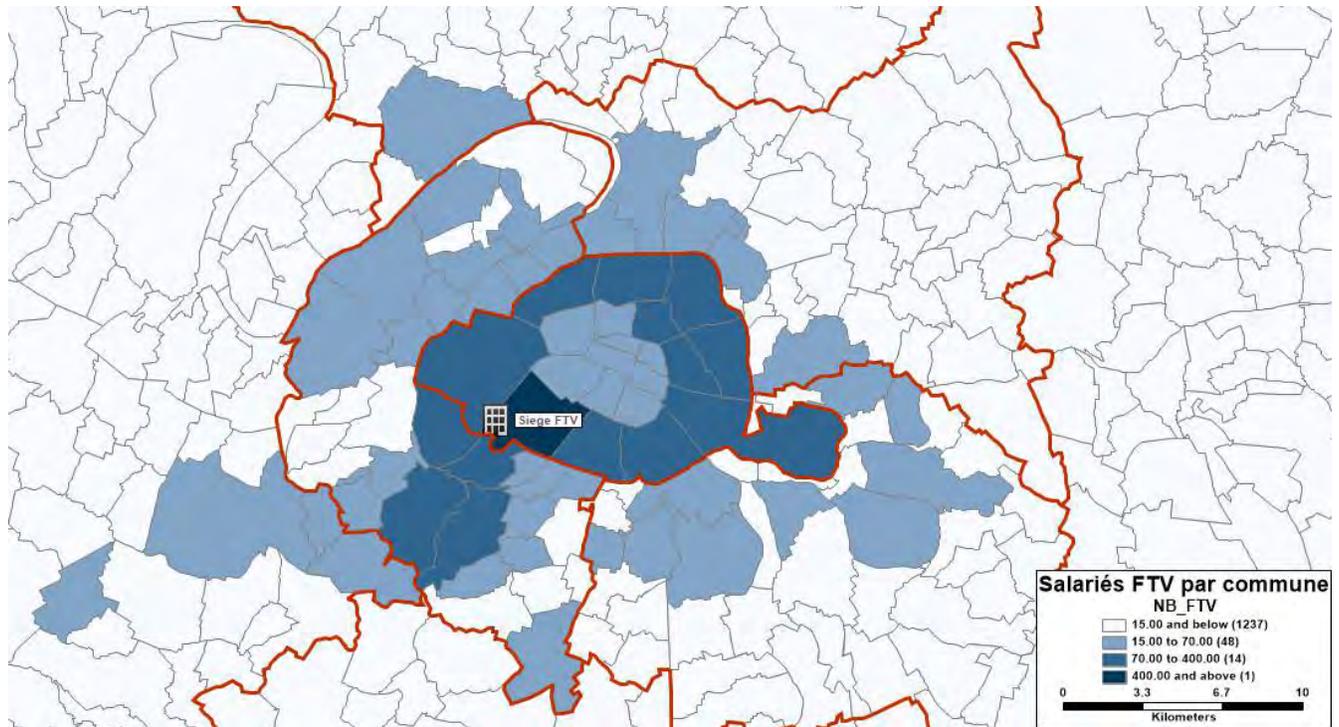


Figure 11 – Lieu d'habitation des collaborateurs de FTV - Source : Base de données RH

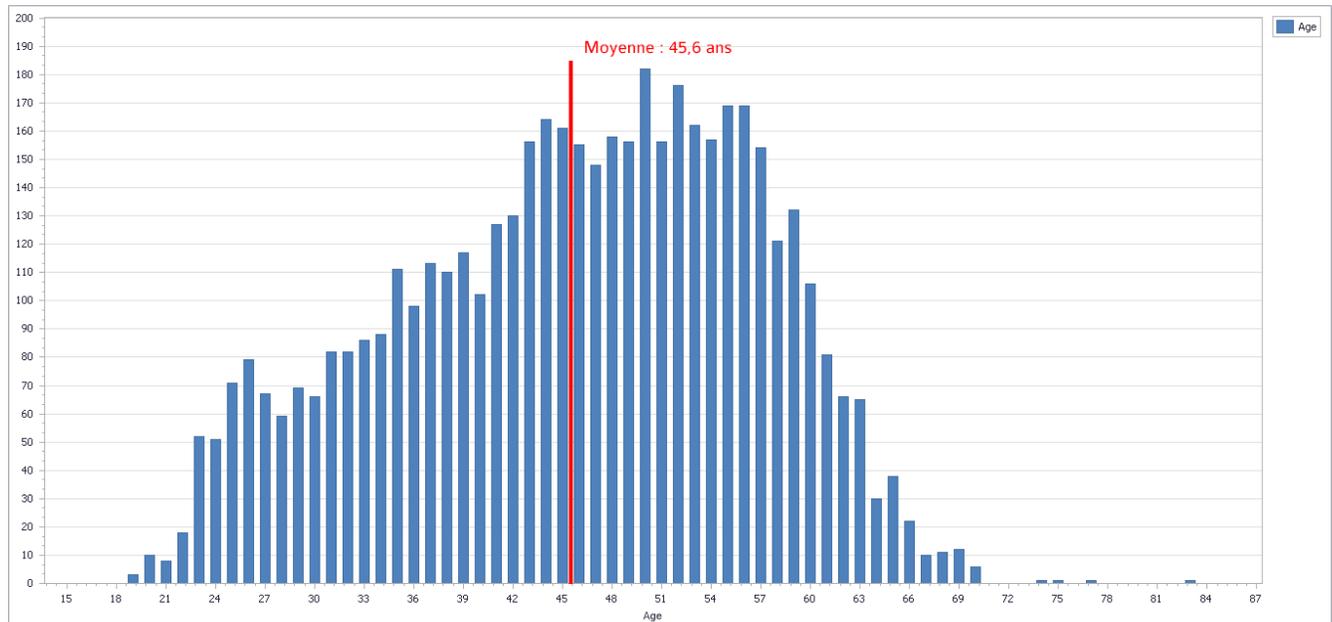


Figure 12 – Distribution d'âges des collaborateurs de FTV - Source : Base de données RH

6 Simulation Transcad

Cette annexe vient détailler des résultats issus de la simulation avec le logiciel Transcad qui n'ont pas été détaillés dans le rapport.

Usagers des transports en commun

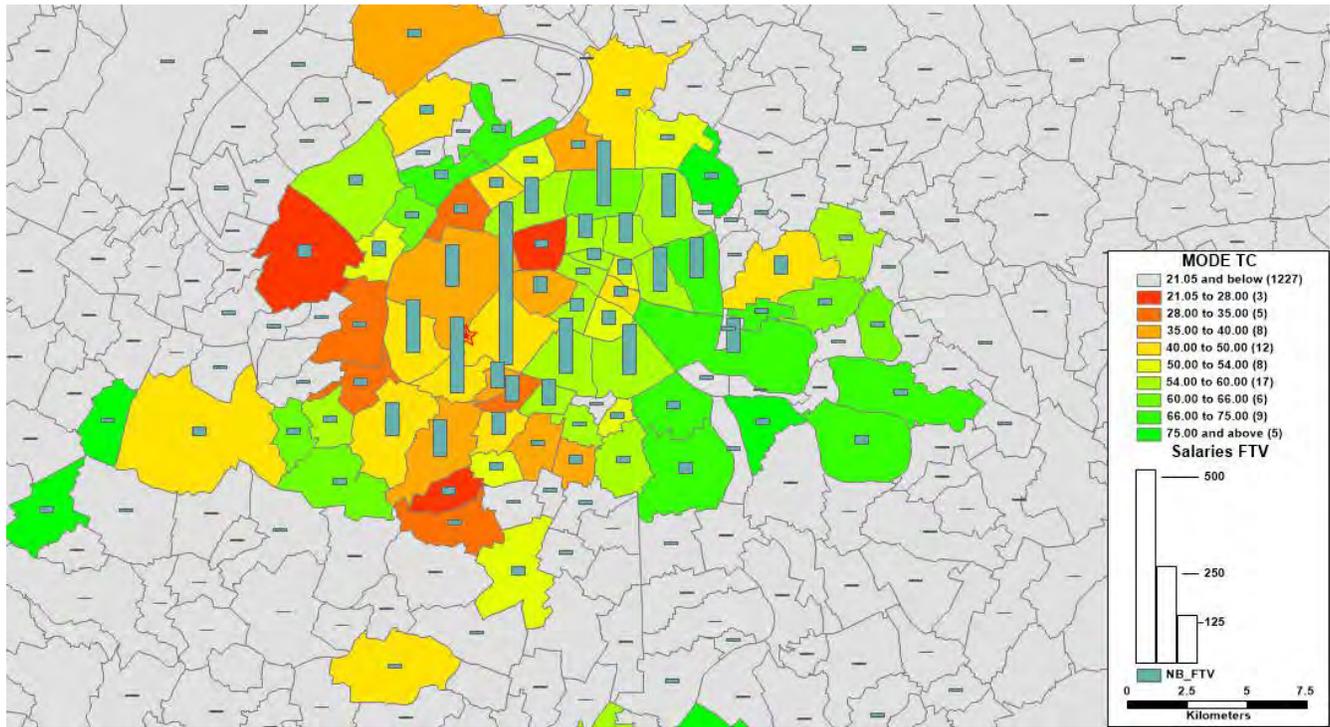


Figure 13 – Nombre de collaborateurs utilisant les transports en commun par communes - Source : Simulation Transcad

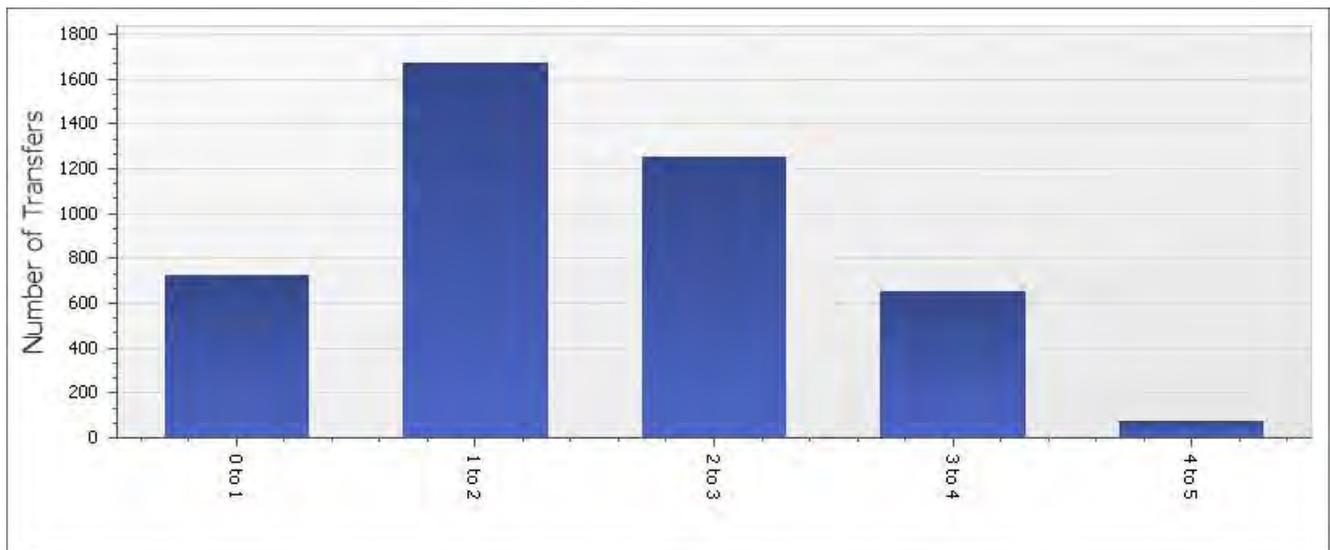


Figure 14 – Nombre de correspondances par usager - Source : Simulation Transcad

Usagers du véhicule particulier

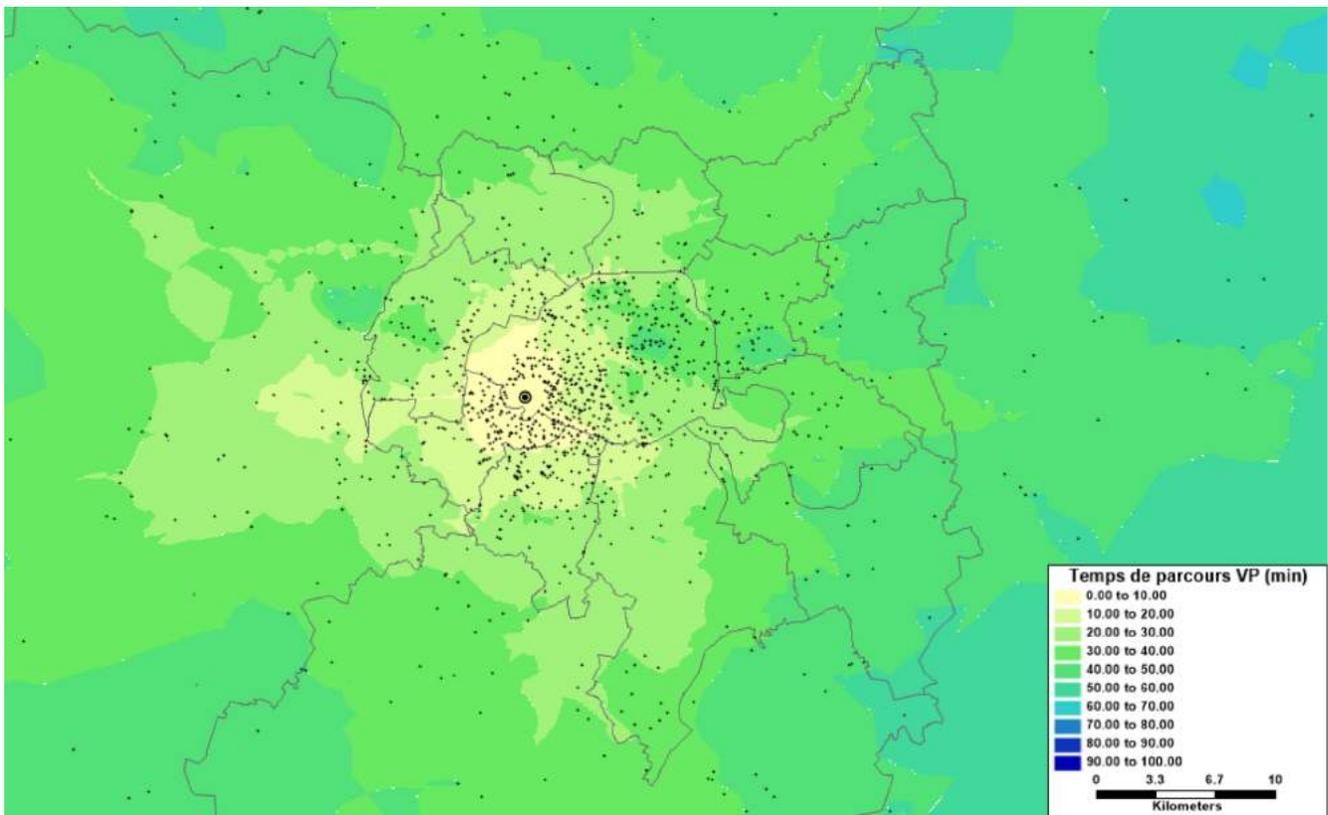


Figure 15 – Temps de parcours des usagers du véhicule particulier - Source : Simulation Transcad

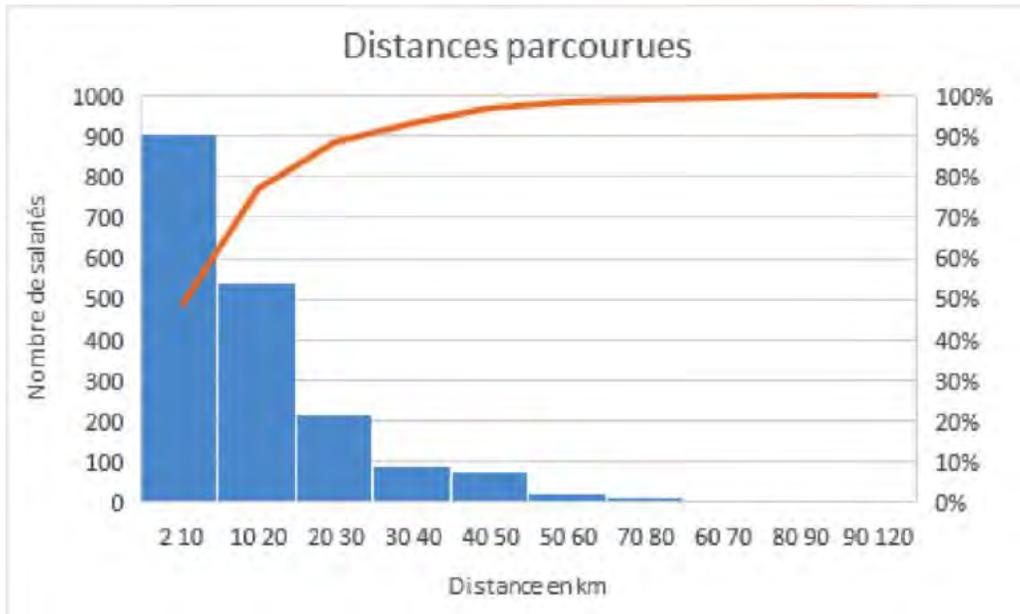


Figure 16 – Distribution des distances parcourues par les usagers du véhicule particulier - Source : Simulation Transcad

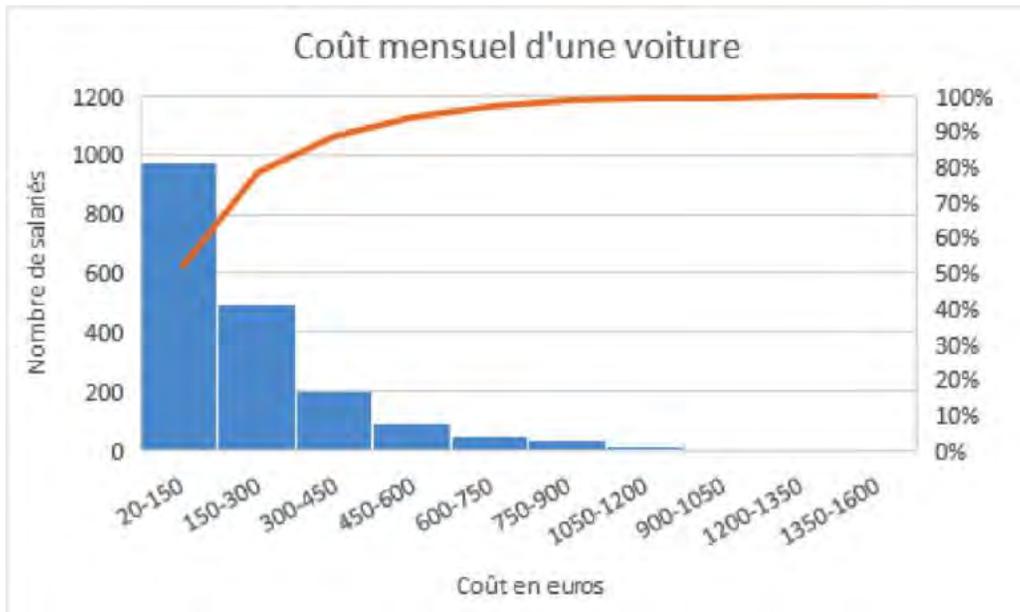


Figure 17 – Coût mensuel d'une voiture particulière - Source : ADETEC 2010

7 Questionnaire

Enquête transférée aux collaborateurs de FTV

Dans le cadre de la préparation du Plan de Déplacement Entreprise de France Télévisions Siège, nous souhaiterions vous interroger sur vos déplacements. Ce court questionnaire d'environ 5 minutes nous servira à établir un diagnostic et proposer des pistes d'amélioration pour réduire l'empreinte environnementale liée aux déplacements et améliorer les conditions de mobilité des collaborateurs de France Télévisions Siège. Nous vous remercions par avance de votre participation!

Les élèves ingénieurs de l'Ecole des Ponts ParisTech

***Obligatoire**

Partie 1 : Informations personnelles *Tous les participants répondent à ces 6 premières questions*

1. Etes-vous?*

 - a. une femme
 - b. un homme

2. Quel âge avez-vous?*
3. Dans quelle commune habitez-vous? (veuillez indiquer le code postal)*
4. Etes-vous? *

 - a. en CDI
 - b. en CDD
 - c. Autre (à préciser)

5. Détenez-vous... (plusieurs réponses possibles) *

 - a. Un pass Navigo
 - b. Un abonnement Vélib'
 - c. Un abonnement autopartage
 - d. Aucun abonnement
 - e. Autre (à préciser)

6. Vos horaires sont-ils? *

 - a. Fixes
 - b. Variables
 - c. Ne sait pas

Tous ceux ayant répondu "Horaires fixes" ou "Ne sait pas" à la question précédente passent à la partie 2. Ceux ayant répondu "Horaires variables" passent directement à la partie 3.

Partie 2 : Horaires

Seuls ceux ayant répondu "Horaires fixes" ou "Ne sait pas" à la question précédente répondent à ces deux questions

7. A quelle heure arrivez-vous généralement au travail? *
8. A quelle heure quittez-vous généralement le travail? *

Partie 3 : Lieu de travail *Tous les participants répondent à cette question*

9. Où travaillez-vous? *

 - Maison FTV
 - Valin
 - Ponant Parc
 - Ponant Seine
 - EOS
 - Thalassa
 - Franay
 - Autre site (à préciser)

Ceux ayant répondu "Maison FTV", "Valin", "Ponant Parc", "Ponant Seine" ou "EOS" à cette question passent directement à la partie 5. Ceux ayant répondu "Thalassa", "Franay", ou "Autre site" passent à la partie 4.

Partie 4 : Autre site que le siège de FTV

Seuls ceux ayant répondu "Thalassa", "Franay", ou "Autre site" à la question précédente répondent aux deux questions de cette partie

10. Quelle mode de transport utilisez-vous la plupart du temps pour vous rendre de votre domicile à votre travail? *

- Transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- Voiture
- Deux roues motorisé
- Vélo (personnel ou type Vélib')
- Marche à pied
- Taxi / VTC (type Uber)
- Autre (à préciser)

11. Combien de temps mettez-vous en moyenne pour vous rendre de votre domicile à votre travail? *

- Moins de 15 minutes
- 15 - 30 minutes
- 30 - 45 minutes
- 45 - 60 minutes
- 1h - 1h30
- Plus d'1h30

Merci pour votre participation! N'oubliez pas de cliquer sur "Envoyer" ci-dessous.

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par l'Ecole des Ponts Paris Tech pour la réalisation d'un plan déplacements entreprises des sites du siège de France Télévisions.

Elles sont conservées pendant la durée du contrat et sont destinées à la Direction de la Responsabilité Environnementale.

Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant : la Direction RSE du groupe.

Partie 5 : Déplacements domicile-travail

Seuls ceux ayant répondu "Maison FTV", "Valin", "Ponant Parc", "Ponant Seine" ou "EOS" à la question 9 répondent à cette partie.

12. Quelle mode de transport utilisez-vous la plupart du temps pour vous rendre de votre domicile à votre travail? *

- Transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- Voiture
- Deux roues motorisé
- Vélo (personnel ou type Vélib')
- Marche à pied
- Taxi / VTC (type Uber)
- Autre (à préciser)

13. Combien de temps mettez-vous en moyenne pour vous rendre de votre domicile à votre travail? *

- Moins de 15 minutes
- 15 - 30 minutes
- 30 - 45 minutes
- 45 - 60 minutes
- 1h - 1h30
- Plus d'1h30

14. Quelle mode de transport utilisez-vous la plupart du temps pour rentrer chez vous? *

- Transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- Voiture
- Deux roues motorisé
- Vélo (personnel ou type Vélib')
- Marche à pied
- Taxi / VTC (type Uber)
- Autre (à préciser)

La partie suivante pour chaque répondant est déterminée selon sa réponse à la question 12. Par exemple, une personne ayant répondu "Voiture" à la question 12 sera redigérée, après la question 14, vers la Partie 6 : Déplacements en voiture.

Partie 6 : Déplacements en transports en commun

Seuls ceux ayant répondu "Transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)" à la question 12 répondent à cette partie.

15. Utilisez-vous un mode de transport de rabattement lors de votre déplacement domicile-travail? *

- Voiture
- Deux-roues motorisé
- Vélo (personnel et/ou Vélib')
- Marche à pied
- Vous n'utilisez pas de mode de rabattement
- Autre (à préciser)

16. Vous utilisez les transports collectifs parce que : * *Plusieurs réponses possibles*

- C'est bon marché
- C'est peu polluant
- C'est rapide / Cela vous permet de gagner du temps
- Vous n'avez pas le permis de conduire
- Vous pouvez travailler/ vous détendre pendant vos trajets
- Vous faites le trajet avec quelqu'un
- Autre (à préciser)

17. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * *Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"*

18. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

—	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Coût					
Temps de trajet					
Ponctualité					
Correspondance					
Confort					

19. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions)? *

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite directement à la Partie 12

Partie 7 : Déplacements en voiture

Seuls ceux ayant répondu "Voiture" à la question 12 répondent à cette partie.

20. Quel véhicule utilisez-vous lors de vos déplacements domicile-travail? *

- Véhicule personnel
- Véhicule de fonction
- Véhicule en autopartage (ex : Autolib')
- Autre (à préciser)

21. Où stationnez-vous à votre travail? *

- Parking FTV Principal
- Parking FTV Valin
- Parking FTV Le Ponant
- Autre parking privé
- Voirie publique

22. Vous utilisez ce mode de transport parce que : *

- Vous accompagnez vos enfants à l'école
- Vous avez des horaires de travail très matinaux ou tardifs
- Vous disposez d'une mauvaise desserte en transport en commun
- Vous utilisez votre véhicule pour des déplacements professionnels
- Vous aimez conduire
- Vous vous en servez pour d'autres déplacements (courses, démarches, visites)
- Vous retournez à votre domicile pour votre pause déjeuner
- C'est plus rapide / Cela vous permet de gagner du temps
- Par habitude, vous avez toujours conduit
- Vous êtes une personne à mobilité réduite
- Autre (à préciser)

23. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"

24. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

–	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Coût					
Temps de trajet					
Fiabilité du temps de trajet					
Stationnement					
Confort					

25. Dans le cas d'une mesure de pic de pollution, vous vous rendez à votre lieu de travail : *

- Vous disposez d'un véhicule peu polluant et vous avez le droit de circuler
- En transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- A vélo (personnel et/ou Vélib')
- A pied
- En autopartage (de type Autolib')
- En covoiturage
- Vous passez outre l'interdiction et vous circulez avec votre véhicule personnel
- Vous faites du télétravail
- Autre (à préciser)

26. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions) ? *

- Oui, plus d'une fois par semaine
- Oui, plus d'une fois par mois
- Oui, plus d'une fois par an
- Oui, cela m'est déjà arrivé
- Non, jamais

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite directement à la Partie 12

Partie 8 : Déplacements en deux-roues motorisé

Seuls ceux ayant répondu "Deux-roues motorisé" à la question 12 répondent à cette partie.

27. Quel véhicule utilisez-vous lors de vos déplacements ? *

- Véhicule personnel
- Véhicule de fonction
- Autre (à préciser)

28. Quel type de deux-roues motorisé utilisez-vous lors de vos déplacements domicile-travail ? *

- Moto
- Scooter
- Autre (à préciser)

29. Où stationnez-vous à votre travail ? *

- Parking FTV Principal
- Parking FTV Valin
- Parking FTV Le Ponant
- Autre parking privé
- Voirie publique

30. Eprenez-vous des difficultés à stationner ? *

- Oui
- Non

31. Vous utilisez ce mode de transport parce que : *

- Vous accompagnez vos enfants à l'école
- Vous avez des horaires de travail très matinales ou tardives
- Vous disposez d'une mauvaise desserte en transport en commun
- Vous utilisez votre véhicule pour des déplacements professionnels
- Vous aimez faire de la moto/scooter
- Vous vous en servez pour d'autres déplacements (courses, démarches, visites)
- Vous retournez à votre domicile pour votre pause déjeuner

- C'est rapide / Cela vous permet de gagner du temps
- C'est plus facile à garer
- Autre (à préciser)

32. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"

33. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

–	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Coût					
Temps de trajet					
Fiabilité du temps de trajet					
Stationnement					
Confort					
Sécurité					

34. Dans le cas d'une mesure de pic de pollution, et que votre véhicule n'est pas autorisé à circuler, vous vous rendez à votre lieu de travail : *

- Vous disposez d'un véhicule électrique et vous avez le droit de circuler
- En transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- A vélo (personnel et/ou Vélib')
- A pied
- En autopartage (de type Autolib')
- En covoiturage
- Vous passez outre l'interdiction et vous circulez avec votre véhicule personnel
- Vous faites du télétravail
- Autre (à préciser)

35. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions) ?

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite directement à la Partie 12

Partie 9 : Déplacements en vélo

Seuls ceux ayant répondu "Vélo" à la question 12 répondent à cette partie.

36. Votre déplacement domicile-travail s'effectue avec un : *

- Vélo personnel
- Vélo personnel à assistance électrique
- Vélib'
- Autre (à préciser)

37. Vous utilisez le vélo parce que : *

- Vous aimez le vélo
- C'est rapide
- C'est facile à garer
- C'est un mode de transport économique
- C'est un mode de transport écologique
- Vous faites de l'exercice
- Vous n'avez pas le permis de conduire
- Autre (à préciser)

38. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"

39. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

–	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Temps de trajet					
Fiabilité du temps de trajet					
Stationnement					
Confort					
Sécurité					
Coût					

40. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions) ?

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite directement à la Partie 12

Partie 10 : Déplacements à pied

Seuls ceux ayant répondu "Marche à pied" à la question 12 répondent à cette partie.

41. Vous marchez parce que : *

- C'est rapide
- C'est le mode le moins cher
- Vous habitez près de votre lieu de travail
- Vous n'avez pas le permis de conduire
- Vous aimez marcher
- Vous faites de l'exercice
- Autre (à préciser)

42. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"

43. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

–	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Temps de trajet					
Fiabilité du temps de trajet					
Stationnement					
Confort					
Sécurité					

44. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions) ?

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite directement à la Partie 12

Partie 11 : Déplacements en taxi/VTC

Seuls ceux ayant répondu "Taxi / VTC (type Uber)" à la question 12 répondent à cette partie.

45. Vous utilisez le taxi/VTC parce que : *

- Vous n'avez pas de voiture
- Vous avez des horaires très matinales ou tardives
- Vous n'avez pas le permis de conduire
- Votre domicile n'est pas bien desservi par les transports en commun
- Vous n'aimez pas les transports en commun
- Autre (à préciser)

46. Comment qualifieriez-vous votre déplacement domicile-travail : * Réponse entre 1 et 5; 1 étant "très pénible" et 5 étant "très agréable"

47. Plus précisément, quel est votre degré de satisfaction au sujet de : *

-	Pas du tout satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Sans avis
Coût					
Temps de trajet					
Fiabilité du temps de trajet					
Confort					

48. Pratiquez-vous le covoiturage (avec des collaborateurs ou non de France Télévisions) ?

- Jamais
- Occasionnellement
- Régulièrement

Les personnes ayant répondu à cette partie passent ensuite à la Partie 12

Partie 12 : Vos attentes en matière de déplacement

Seuls ceux travaillant au siège de France Télévisions répondent à cette dernière partie.

49. Est-il possible de vous rendre de votre domicile à votre travail par d'autres modes de transport? *

- Oui
- Non
- Ne sait pas

50. Cochez les autres modes que vous pourriez utiliser pour vous rendre de votre domicile à votre travail : *

- Transports en commun (RER, transilien, tramway, métro, bus)
- Voiture
- Deux-roues motorisé
- Vélo (personnel et/ou Vélib')
- Marche à pied
- Taxi/VTC (type Uber)
- Aucun
- Ne sait pas

51. Vous arrive-t-il de changer de mode de transport pour vous rendre de votre domicile à votre travail? *

- Oui, plus d'une fois par semaine
- Oui, une à deux fois par mois
- Oui, une à deux fois par an
- Oui, cela m'est déjà arrivé
- Non, jamais

52. Seriez-vous prêt(e) à utiliser le vélo lors de vos déplacements domicile-travail si : *

-	Oui	Non	Peut-être	Ne sait pas
FTV mettait en place une indemnité kilométrique vélo				
FTV vous envoyait un mail vous prévenant d'un pic de pollution				

53. Seriez-vous prêt(e) à utiliser le covoiturage lors de vos déplacements domicile-travail si : *

-	Oui	Non	Peut-être	Ne sait pas
FTV proposait des solutions de covoiturage avec des collaborateurs ou non du groupe				
FTV vous envoyait un mail vous prévenant d'un pic de pollution				

54. Seriez-vous prêt(e) à utiliser les transports en commun lors de vos déplacements domicile-travail si : *

-	Oui	Non	Peut-être	Ne sait pas
FTV mettait en place des affichages InfoTrafic pour connaître l'état du réseau				
FTV vous envoyait un mail vous prévenant d'un pic de pollution				

55. Avez-vous des remarques à ajouter concernant vos déplacements? *Réponse libre*

Merci pour votre participation! N'oubliez pas de cliquer sur "Envoyer" ci-dessous.

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par l'Ecole des Ponts Paris Tech pour la réalisation d'un plan déplacements entreprises des sites du siège de France Télévisions.

Elles sont conservées pendant la durée du contrat et sont destinées à la Direction de la Responsabilité Environnementale.

Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant : la Direction RSE du groupe.

Fin du questionnaire

Les réponses individuelles au questionnaire, sous format Excel, ont été transmises au pôle RSE de France Télévisions.



Plan de mobilité FTV / Siège

**PROPOSITION DES FEUILLES DE ROUTE
2018/2020**

Éléments de contexte

Environnement et Climat

- En France le Transport est le 1^{er} secteur contributeur aux émissions de gaz à effet de serre (Voiture particulière = 50% des émissions) ;
- A France Télévisions siège : les trajets domicile travail représentent $\frac{3}{4}$ des émissions du siège pour les déplacements. La voiture particulière représente 86% des émissions pour 20% de part modale. 70% des collaborateurs résident à ≤ 10 km ;
- Coût annuel pour la société des déplacements domicile travail à FTV siège : 50K€ pour la contribution au réchauffement climatique et 850K€ pour la détérioration de l'air *;
- La Commission européenne renvoie la France devant la Cour de justice de l'Union européenne pour non-respect des normes de qualité de l'air (mai 2018).

Convergence des politiques publiques

- Dans son article 51 la loi sur la transition écologique prévoit l'obligation d'élaborer un plan de mobilité d'ici au 1^{er} janvier 2018.
- Interdiction des véhicules diesel et essence à Paris à l'horizon 2024 puis 2030 (adoption du plan climat de Paris le 22 novembre 2017)
- Les assises de la mobilité (sept – décembre 2017) prévoient de favoriser les transports du quotidien plutôt que les grands projets d'infrastructure (une loi d'orientation devrait être proposée courant 2018).
- Train de mesures pour les mobilités actives (plan vélo Ministère des transports de Paris et de la Région Ile de France / Aménagements, modification du code de la route).

* À titre indicatif 38,5€/TCO2

2018

Plan vélo pré-projet

Trajets Domicile travail (TDT)

- Participation Vélib
- Animation interne
- Expérimentation IK Vélo

Tout trajet (TT)

Crédit Mobilité

Solutions d'informations

Trajets Domicile Travail (TDT)

Mesures pic pollution

- Information collaborateurs

Trajets professionnels (TPro)

Connexion EOS

- Fréquence Navette
- Expérimentation VAE

2019

Plan vélo phase 1

Trajets Domicile travail (TDT)

- Généralisation IK vélo

Trajets professionnels (TPro)

- Mise à disposition de VAE

Tout trajet (TT)

- Intégration de vélos de fonction
- Animation interne

Trajets Domicile Travail (TDT)

Mesures pic de pollution

- Etalement horaire
- Annexe à l'accord de télétravail

Tout trajet (TT)

Verdissement du parc autos phase 1

Gestion des places de parking

2020

Plan vélo phase 2

Tout trajet (TT)

- Extension des VAE soir et week-ends
- Animation interne

Trajets Domicile Travail (TDT)

Solution de covoiturage

Participation TC

Tout trajet (TT)

Verdissement du parc autos phase 2



2018 Plan vélo pré projet

Expérimentation IK vélo siège

- Capex ((0 - 313 K)). an⁻¹ - Investissement
- Opex (80 – 233K) an⁻¹ - Fonctionnement
- +125% (expérimentation ministère des transports 2014-2015)
- Bilan de l'Observatoire de l'IK vélo +69% de cyclistes -15% d'arrêts maladie / popularité
- Trajets domicile travail
- Equipement propre
- Respect des précos de la Finance (plafond mensuel 35€ et 6 mois consécutifs)
- Modalités d'évaluation en annexe 2
- Coordination possible avec des sites du réseau

Expérimentation VAE EOS-MFTV

- 1290 – 1900€
3 mois / 3 VAE
- IRSN 143 inscrits sur 1000 (extension du dispositif usage privé)
- Trajets pro (EOS / MFTV)
- Obligation sécurité de résultat de l'employeur (OSR)

Participation Vélib

- **50%** **180€**
- 75% 400€ (+50% usages)
- 100% 720€ (+100%)
- Trajets domicile travail
- 9 % (des 6% cyclistes) versus 42% Paris (intégrer nvx tarifs)
- La qualité de service est un levier important

Animation interne

- Aide à la maintenance (déjà en cours)
- Réalisation d'itinéraires
- Rappel des mesures de sécurité et distribution d'un guide sécurité et EPI



Crédit Mobilité (Offre Ubeeqo)

- 5% de la partie crédit
- 300€ / collaborateur (droit d'entrée)
- Set up 3K€
- 1/3 quote-part reversé en nature et 2/3 crédit à définir
- Solution Ubeeqo proposée combinée à un service d'autopartage

Solutions d'information en temps réelle

- 5807 – 6288 €
 - 800€ (installation)
 - 2748 € / an (abonnement)
 - 2259 – 2740 € (écran)
- Informations en temps réel
- Accessible à l'ensemble de la communauté FTV (collaborateurs, visiteurs, prestataires)

Mesures pic de pollution -Informations collaborateurs

- Seuils d'information et Seuils d'alerte
- Rappel des recommandation sanitaires
- <https://www.iledefrance.ars.sante.fr/pollution-atmospherique-et-recommandations-sanitaires>

Connexion EOS

Extension des services de navette en journée.

- Coût actuel partagé interentreprises
- Montée en charge du bâtiment à partir de 2018
- Peu d'alternatives de transport



2019 Plan vélo phase 1

Mise à disposition de VAE

➤ 5940 – 10 800€.an
pour 5 à 6 vélos

- Déplacements professionnels (hors soir et week-end)
- Obligation sécurité employeur

Généralisation IK Vélo

➤ Opex (80 – 233K)

- Comparatif des études de coûts

Intégration de vélos de fonction

➤ 12 888 € (6 vélos)
(179€.vélo)

- Obligation sécurité employeur

Poursuite Animation interne

➤ Communication interne



2019

Verdissement du parc Autos phase 1 (12% véhicules propres)

- Initiative EV100 – Conversion des flottes à l'horizon 2030
- SEPUR – 10% électriques
- Interdiction des véhicules thermique à partir de 2024 (parc 2017 90% thermiques (210) et 10 % hybrides/électriques (23))
- Combinaison service autopartage
- TCO équivalent au diesel pour la Toyota Yaris
- Exonération TVS

Gestion des places de parking

- Rationalisation
- Nouvelles affectations (covoitureurs...)

- Pas d'extinction possible du parking vélo sans une redistribution des places

Mesures pic de pollution

- Etalement horaire
- Annexe Accord de télétravail



2020 Plan vélo phase 3

**Extension des VAE
Soirs et Week end**

Poursuite Animation Interne



2020

**Verdissement du parc
Phase 2 (15% véhicules
propres)**

- Alignement 1ers objectifs de l'Etat et des Etablissements publics (versus 50% aujourd'hui)

Solution Covoiturage

- 0- 19 200 €

- Trajets domicile travail

**Participation Remboursement
TC**

- **50% - 854K€**
- 75% - 1,250K€ (+400K)
- 100% - 1,667K€ - 1,834K€ (+980K)
(+10% rattrape moyenne francilienne)

- 58% usages FTV versus 68% Francilien
- La qualité de service est un levier important

Annexe 1 – Evaluation Coûts et impacts

	COUTS € HT / ANNUEL	IMPACT CLIMAT ET AIR 1(-) à 5(+)	
2018	PLAN VELO - PHASE 1		
	EXPERIMENTATION IK VELO OPEX	80 000 - 233 000	5
	EXPERIMENTATION IK VELO CAPEX	0 - 313 000	5
	EXPERIMENTATION VAE (3 VELOS) - CONNEXION EOS (3 MOIS)	1290 - 1990	5
	PARTICIPATION VELIB	220 - 540	5
	ANIMATION INTERNE		
	GESTION DES PARCS		
	CREDIT MOBILITE - UBEEQO - SALARIE / ONE SHOT	300 + 5% CREDIT MOBILITE	3
	CREDIT MOBILITE - UBEEQO - SET UP ENTREPRISE / ONE SHOT	3000	3
	TC / INTERMODALITE / COVOITURAGE		
	SOLUTION D'INFORMATION - INFOTRAFFIC 1 SITES	4008	
	SOLUTION D'INFORMATION - INFOTRAFFIC 3 SITES	9588	
	SOLUTION D'INFORMATION - INFOTRAFFIC ECRAN (OPTIONNEL)	2259 - 2740 - 7285	
	MESURES PICS DE POLLUTION		
INFORMATION SEUILS D'INFORMATION ET SEUILS D'ALERTE		2	
RAPPEL DE S RECOS SANITAIRES		2	
NAVETTE EOS			
EXTENSION EN JOURNEE		2	
2019	PLAN VELO - PHASE 2		
	GENERALISATION IK VELO OPEX	80 000 - 233 000	5
	MISE A DISPOSITION VAE - CONNEXION EOS ET AUTRES	5940 - 10 800	5
	VELOS DE FONCTION (6 VELOS)	12 888	5
	ANIMATION INTERNE		
	GESTION DES PARCS		
	GESTION DES PLACES DE PARKING		3
	VERDISSEMENT DU PARC AUTOS		4
	MESURES PICS DE POLLUTION		
	ETALEMENT HORAIRE TRAVAIL		2
ANNEXE ACCORD TELETRAVAIL		5	
2020	PLAN VELO - PHASE 3		
	EXTENSION VAE SOIR ET WEEK END		5
	POURSUITE ANIMATION INTERNE		5
	GESTION DES PARCS		
	VERDISSEMENT DU PARC PHASE 2		
	TC / INTERMODALITE / COVOITURAGE		
SOLUTIONS DE COVOITURAGE	0 - 19 200		
PARTICIPATION REMBOURSEMENT TC	9588		

Annexe 2 – Comparatif des évaluations de l'IK vélo

Evaluation des coûts et risques liés à la mise en place d'une IK Vélo		
Siège		
	Direction Financière - GT IK vélo 2016	Ecole des Ponts Paris Tech (étude mobilité siège)
Opex (Fonctionnement)	233 574 € - 1168 collaborateurs Estimation du risque sur une base de 32% de reports des véhicules (évaluation IAURIF*) 5% des TC et 100% autres	80 000 € - 127 600 € / 631 - 1125 collaborateurs Croisement des données du questionnaire, des lieux d'habitation et de travail. Intégration de la déduction des économies générées par le non cumul avec le rbst des titres de transport.
Capex (Investissements - abris couverts)	0€ L'évaluation a porté sur une analyse des risques qui n'apparaissent que pour les seuls coûts de fonctionnement. De surcroît l'aménagement du parking ne permet pas en l'état la création de nouveaux espaces vélos.	313 000 € (fourchette basse) correspondant à 434 places vélos supplémentaires
*Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Ile de France		
Réseau France 3		
	Direction Financière - GT IK vélo 2016	Ecole des Ponts Paris Tech (étude mobilité siège)
Opex (Fonctionnement)	696 990 € - 3485 collaborateurs Estimation du risque sur une base de 100% de reports	Hors périmètre de l'étude
Capex (Investissements - abris couverts)	26 000 € Estimation sur la base des reports réalisés lors de l'expérimentation ministérielle - 5%	Hors périmètre de l'étude
Stations Outremer		
	Direction Financière - GT IK vélo 2016	Ecole des Ponts Paris Tech (étude mobilité siège)
Opex (Fonctionnement)	264 800 € - 1324 collaborateurs Estimation du risque sur une base de 100% de reports	Hors périmètre de l'étude
Capex (Investissements - abris couverts)	58 500 € Estimation sur la base des reports réalisés lors de l'expérimentation ministérielle - 5%	Hors périmètre de l'étude

Cursus « Etre Acteur du développement de la Qualité de vie au travail »

Cycle 1 - « Etre Acteur de la Qualité de vie au travail - Les Fondamentaux »

Public concerné

RH – Managers – IRP et tout autre acteur de la prévention

Pré-requis

Avoir été identifié par la DDSQVT/DRH comme futur Acteur de la QVT
 Etre désireux de s'impliquer concrètement dans la promotion de la qualité de vie au travail
 Ce module est le premier de l'ensemble des deux cycles constituant la formation à la QVT

Objectifs

- Appréhender les enjeux de la QVT, connaître, maîtriser et faire utiliser par tous les acteurs, et en particulier par les managers de proximité, les leviers de développement de la QVT contenus dans l'accord : outils dispositifs, méthodes
- Permettre aux acteurs de la QVT de bien identifier leur rôles afin de travailler de manière concertée au service de la QVT
- Cerner le rôle du manager « animateur et régulateur » dans la promotion de la QVT et face aux enjeux de changement au sein de l'organisation
- Connaître , identifier les situations de risque professionnel - individuelles et/ou collectives- en particulier les RPS en prévention primaire.
- Identifier les principaux axes de transformation et leurs effets à FTV pour les inscrire dans une démarche d'accompagnement QVT inclusive et efficace.

Programme et méthodes pédagogiques

JOUR 1 : Qualité de vie au travail à FTV , de quoi parle-t-on ?

- Tour de table, recueil des attentes des participants et présentation du programme et des objectifs de la formation et des modalités d'évaluation - intervention de la DDSQVT sur les enjeux du cursus
- Exploration des représentations relatives à la QVT et notions connexes
- Evolution du monde du travail et émergence des risques liés au la santé au travail – Impacts de la QVT (France et international)
- QVT : de quoi parle t-on ?
 - Les principaux déterminants de la QVT
 - Les enjeux d'une approche positive du travail en lien avec la QVT
- Les ressources à mobiliser : à partir de la constellation des acteurs de la prévention à FTV, que faire, qui solliciter, que peut-on relayer ? - Les dispositifs internes existants (en co animation la DDSQVT)
- Les principales compétences à développer en tant qu'acteur de la QVT (travail individuel et restitution en plénière)
- Synthèse des acquis de la journée

JOUR 2 : Le management « régulateur et animateur » de la Qualité de vie au travail

- Cerner les attentes de FTV vis-à-vis des managers : rôle et responsabilités dans l'animation de la QVT
- L'affirmation de son rôle d'animateur et de régulateur : positionnement et marge d'action
- L'identification des déclinaisons managériales de la QVT et leurs impact sur les collaborateurs et l'organisation (travaux en sous groupes et restitution en plénière)
- Comprendre avant d'agir :Savoir détecter les signaux faibles au sein de son équipe (ateliers pratiques)
- Les principaux outils et les méthodes de régulation à portée des managers
 - Savoir poser un diagnostic managérial sur son équipe et mettre en œuvre des actions correctives

- Quelle posture adopter face aux signaux d'alerte
 - Déterminer un cadre d'intervention auprès des managers confrontés aux situations sensibles au sein des équipes
 - L'écoute active comme outil d'entretien : les principes de base, les étapes d'un entretien, l'importance de la reformulation
- Synthèse des acquis de la journée

JOUR 3 : Anticiper et accompagner les changements à FTV

- Connaître l'impact des changements à FTV sur l'individu et le collectif
- Trouver et choisir son positionnement individuel face aux changements de l'entreprise
 - L'impact des changements sur les individus au sein de FTV
 - Qu'est ce que le travail
 - Les étapes de l'adaptation
- Les transformations à venir chez FTV et leurs répercussions
 - Recueil d'expériences en sous-groupes sur l'impact sur les salariés de FTV
 - Test: ou en êtes vous, exploitation des productions : Comment associer les collaborateurs aux projets de transformation ?
- Les 4 atouts face aux changements
- Impact des changements face au collectif
 - Reconnaître les 4 stades des tensions dues aux transformations non régulées dans un collectif
- Les 5 besoins identitaires : en quoi sont-ils perturbés par le changement
 - Les nécessaires stabilités: recueil et tour de table
 - L'indispensable stabilité et résilience
- La satisfaction au travail, facteur de QVT: présentation du modèle Réciprox
- Faire un choix individuel face au changement : crise ou opportunité ?
- Synthèse des acquis de la journée.

JOUR 4 : Associer les collaborateurs aux enjeux de la QVT et accompagner les transformations

- Mieux intégrer la QVT dans les projets de transformation au sein de FTV (Animation interne)
 - Atelier :A travers la présentation de la démarche et des outils disponibles et d'échanges autour de cas concrets pour identifier les bonnes pratiques et les points de vigilance, comment intégrer dans chaque projet les principes du parcours QVT afin de :
 - Rendre les salariés acteurs
 - Intégrer la réalité du terrain
 - Renforcer le dialogue social
 - Lever les freins
 - Mener une expérimentation au sein de France Télévisions
 - Comment tester de nouvelles façons de travailler en permettant aux salariés directement concernés d'évaluer les impacts sur leur situation de travail et de proposer des recommandations
- Les espaces de discussions sur le travail (Co animation avec la DDSQVT) :
 - Atelier : à partir d'un cas apporté par les participants, les sensibiliser à l'animation d'espaces de discussion pour questionner le travail en vue de développer et d'améliorer la QVT dans une approche horizontale « bottom up » basée sur la parole et l'expertise des salariés (co animation FTV + les règles méthodologiques (processus et procédures)

JOUR 5 : Construire son plan d'action QVT

- Selon son rôle dans l'entreprise, quelles actions possibles pour être acteur de la QVT ?
 - Discuter les plans d'action
 - Les mécanismes de protection et de régulation dans l'entreprise
 - Aider à anticiper l'impact des changements
 - Aider à évaluer les charges de travail
 - Aider à donner du sens au travail
 - Aider à promouvoir des espaces de débats
 - Aider à faire reconnaître les salariés
 - Aider à promouvoir et accompagner le télétravail
 - Elaboration du plan d'action en plénière, à partir du training book diffusé en amont
 - Sur quel levier d'action s'appuyer en fonction du périmètre d'action de chacun ?
 - Identifier ses atouts et axes de progrès pour jouer un rôle moteur dans la promotion de la QVT

REX conseillère externe : Au travers de son intervention interactive, la conseillère en prévention du groupe DPN s'attachera à livrer, à partir de son expérience, des outils et une méthodologie transposables à l'organisation de France Télévisions, en partant des chantiers clés identifiés

- Table ronde de clôture (échanges avec l'intervenante et la DDSQVT):
 - Evaluer et pérenniser les acquis : compléments, remise en perspective des dispositifs et outils existants, exemple de plans d'actions
 - Reconnaître les engagements individuels et collectifs
 - Comment établir le lien avec le DUERP de FTV, outil dynamique de pilotage de la QVT

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et repères méthodologiques, abordées en lien étroit avec ceux existant à FTV notamment répertoriés dans l'accord cadre.

- Des apports théoriques , méthodologiques et pratiques
- L'initiation à un jeu pédagogique utilisable par les acteurs de la QVT dans les équipes
- Des mises en situations, des ateliers et études de cas en sous groupes
- Un accompagnement à l'élaboration d'un plan d'action
- Des retours d'expériences par des acteurs FTV et (ou) externes
- Une évaluation des acquis en fin de cursus

Intervenants

Expert dans la médiation et la prévention des risques psycho sociaux et promotion de la Qualité de vie au travail
Interventions du service de la Santé et Qualité de vie au travail de FTV

Modalités de mise en œuvre

Durée totale	:	5 jours
Horaires	:	de 9 h 30 à 17 h 30
Effectif	:	16 personnes maxi
Lieu de la formation	:	Université France Télévisions, 23 rue Linois 75015 PARIS

Evaluation de la formation

Evaluation des acquis en fin de cursus

Renseignement d'une fiche d'évaluation dématérialisée en fin de formation via mon Kiosque

Processus d'information et de consultation des
Documents Unique Evaluation des risques (DUER)

et des

Programmes Annuel de Prévention des Risques et
d'Amélioration des Conditions de travail (PAPRIPACT)

Rappel de la situation

Une évolution des Instances Représentatives du Personnel à France télévisions, nous a amené à nous interroger et à clarifier le processus d'information et de consultation des DUER et PAPRI Pact.

Le rôle des instances de proximité est conforté par le maintien de l'information des DUER et projets de PAPRI Pact au plus près du terrain, soit :

- en Instances de proximité pour le réseau France 3 et le siège
- en CSE pour la Corse, Malakoff, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte et Saint Pierre et Miquelon
- en CHSCT pour La Nouvelle Calédonie et la Polynésie
- en CCEOS pour Wallis et Futuna

La consultation des PAPRI Pact s'effectue en CSE central.

Calendrier 2020

- Au fur et à mesure des mise à jour des DUER/PAPRIPACT, information en « Instance de proximité ».

1er passage 2020 :

- En mars, information en CSE du réseau France 3 et siège des DUER et projets de PAPRIPACT, accompagnés d'éléments de synthèse, sur la base des DUER et PAPRIPACT mis à jour en 2019 et jusqu'en février 2020.
- En juin/juillet, consultation des PAPRIPACT en CSE Central, accompagnés d'éléments de synthèse (des DUER) et d'une note stratégique sur la politique de prévention des risques.

2ème passage 2020 :

- En septembre/octobre, information en CSE du réseau France 3 et siège des DUER et projets de PAPRIPACT, accompagnés d'éléments de synthèse, sur la base des DUER et PAPRIPACT mis à jour entre mars et juillet 2020.
- En décembre, consultation des PAPRIPACT en CSE Central, accompagnés d'éléments de synthèse (des DUER) et d'une note stratégique sur la politique de prévention des risques.

Calendrier 2021 et années suivantes

- Au fur et à mesure des mise à jour des DUER et des projets de PAPRI Pact et au plus tard avant juillet : Information en « Instance de proximité ».
- En septembre/octobre, information en CSE du réseau France 3 et siège des DUER et projets de PAPRI Pact, accompagnés d'éléments de synthèse, sur la base des DUER et PAPRI Pact mis à jour à cette date.
- En décembre, consultation des PAPRI Pact en CSE Central, accompagnés d'éléments de synthèse (des DUER) et d'une note stratégique sur la politique de prévention des risques.



BILAN RESPONSABILITE

Décembre 2019

france.tv

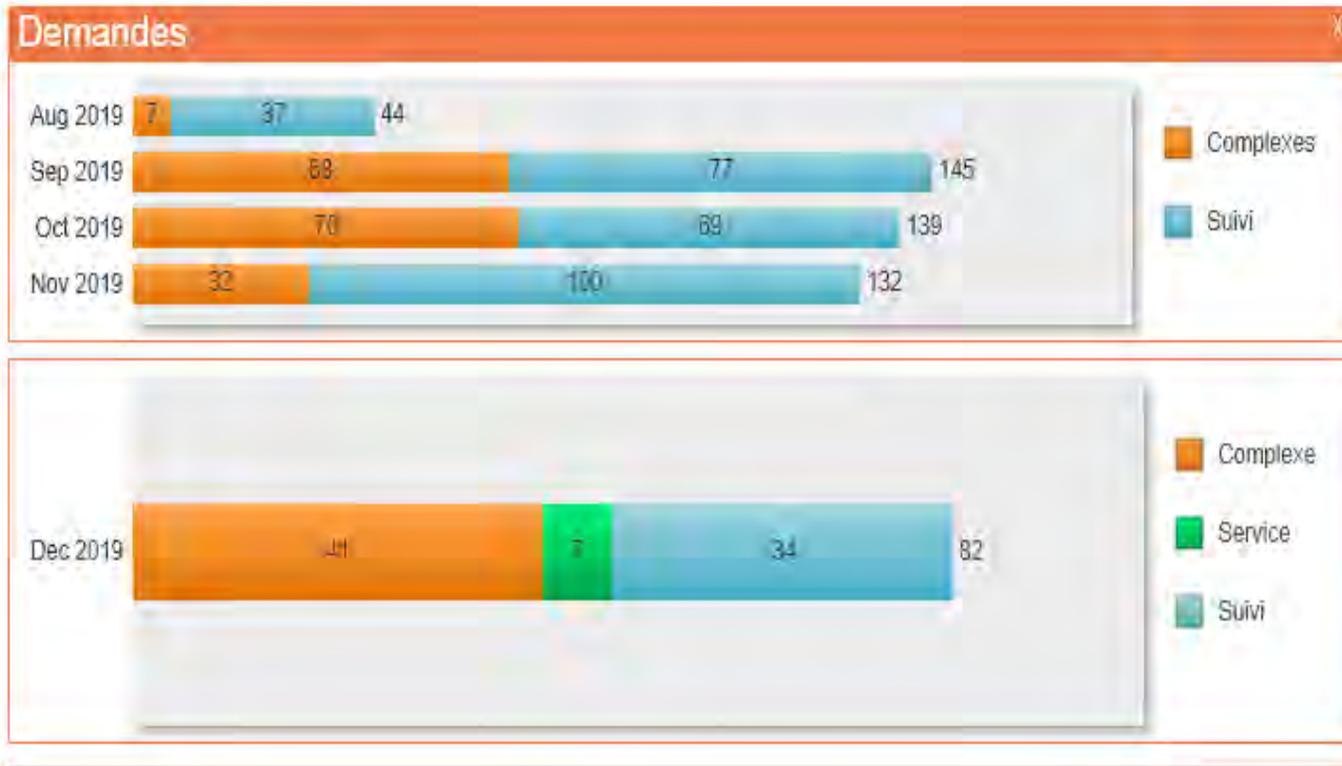
31 Décembre 2019

PLAN DU TABLEAU DE BORD

1. Synthèse demandes page 3
2. Transition page 4
3. Point technique page 5
4. Cas rare et remarque générale page 6
5. Sujets des demandes complexes page 7
6. Focus problèmes financiers et logement page 8
7. Sujets des demandes simples page 9
8. Localisation des appels dans l'hexagone page 10
9. Localisation détails par région page 11
10. Profil des salariés page 12
11. Qualité du service page 13
12. Statistiques diverses page 14
13. Orientations par les parties prenantes page 15
14. Dates et lieux des EVL page 16
15. Animations terrain page 17
16. Opportunités de communication page 18



SYNTHESE DEMANDES DÉCEMBRE 2019 FRANCE TELEVISIONS : **82**
 FORTE BAISSSE DES DEMANDES TOTALES EN DÉCEMBRE (-50 DEMANDES, SOIT -38%)



- 82 demandes
 dont 41 complexes
 et 41 simples (7 service et 34 suivi)
- 1 entretien individuel à Valin
- 6 EVL
 - 2/12 EVL CAEN (+ permanence + IP)
 - 4/12 présentation audio Polynésie
 - 5/12 EVL La Réunion audio
 - 6/12 EVL Limoges audio
 - 9/12 EVL Paris & réunion CSSCT
 - 19/12 EVL Poitou-Charentes

TRANSITIONS:

- Il y n'a pas eu d' EVL de transition

POINT TECHNIQUE – INCHANGÉ DEPUIS SEPTEMBRE

- Nous n'avons pas intégré et comptabilisé les demandes simples par mail.
- Le système informatique n'est pas encore paramétré pour les distinguer les familles de métiers.
- La notation est faite sur les demandes complexes, pour l'instant.

CAS RARES ET REMARQUE GÉNÉRALE

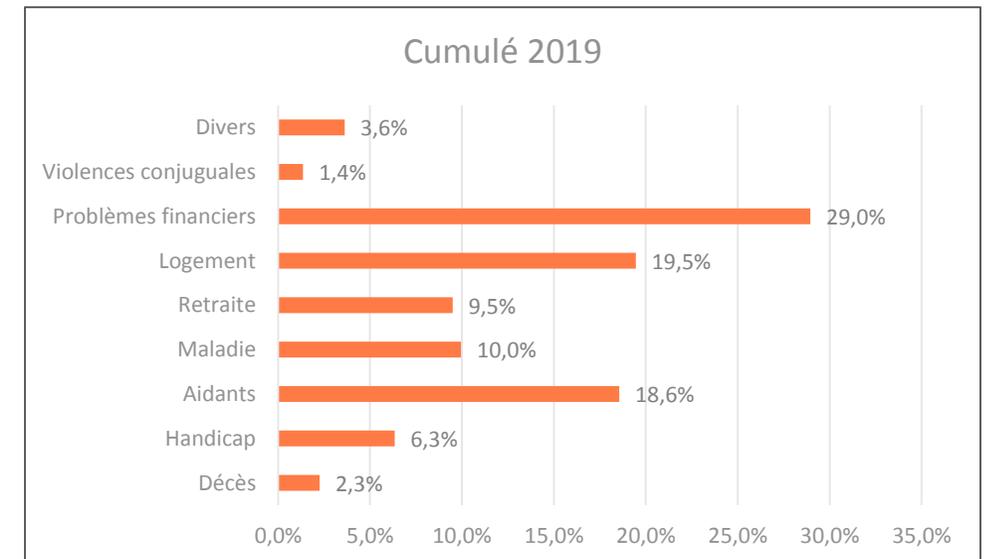
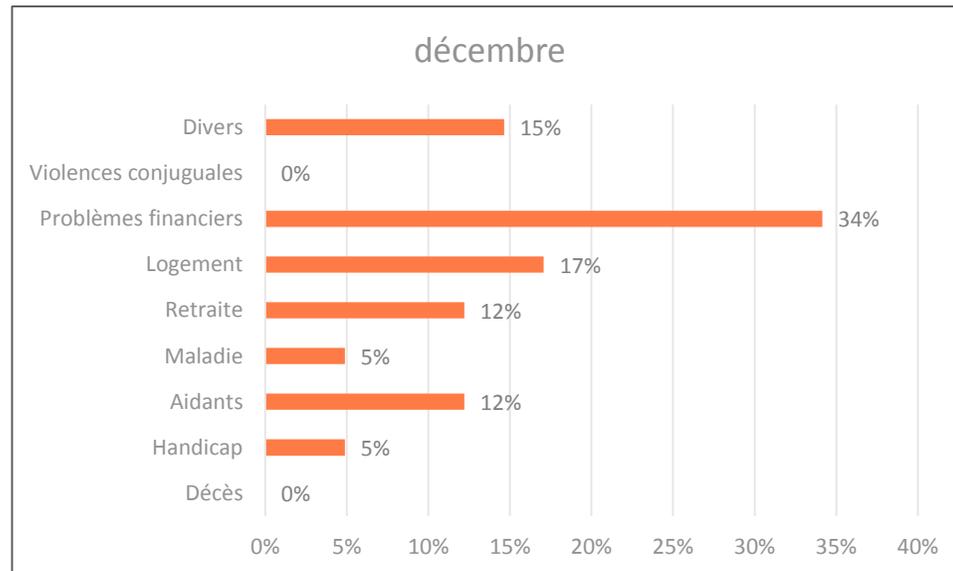
CAS RARES

- Situation du salarié atteint de la maladie d'Alzheimer

REMARQUE GENERALE

- L'anticipation d'une baisse des demandes totales, au regard de la baisse significative du nombre de demandes complexes en novembre, s'est réalisée en décembre.
- Une de nos AS a reçu un magnifique bouquet de fleurs... envoyé par une salariée de FTv en difficulté financière.

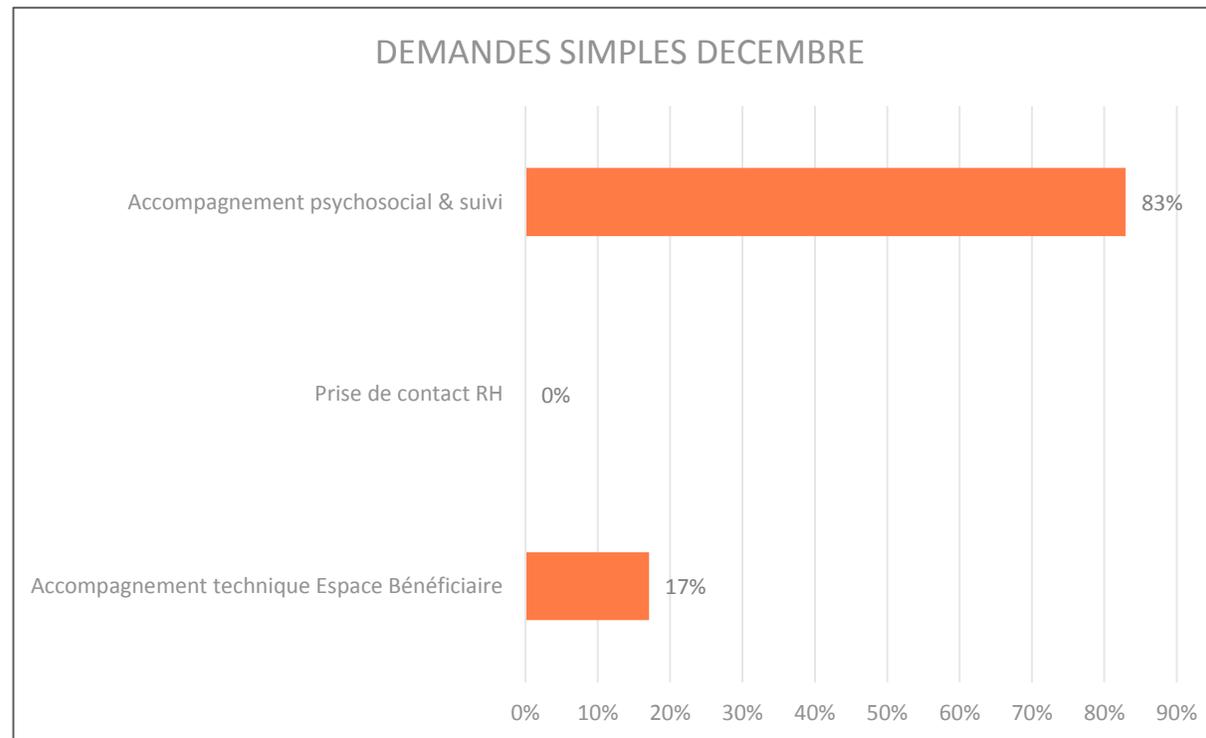
**SUJETS DES 41 DEMANDES COMPLEXES :
UNE DEMANDE SUR 3 RELÈVE DE PROBLÈMES FINANCIERS, COMME EN NOVEMBRE**



FOCUS DECEMBRE :
SUR PROBLEMES FINANCIERS ET LOGEMENT

- **Problèmes financiers:**
 - 40 % des demandes concernent des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus.
 - Notamment suite à des séparations (impayé de pension alimentaire)
- **Logement:**
 - 30% des demandes sont liées à des séparations.

SUJETS DES 41 DEMANDES SIMPLES DE DECEMBRE :
83 % D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL ET DE SUIVI

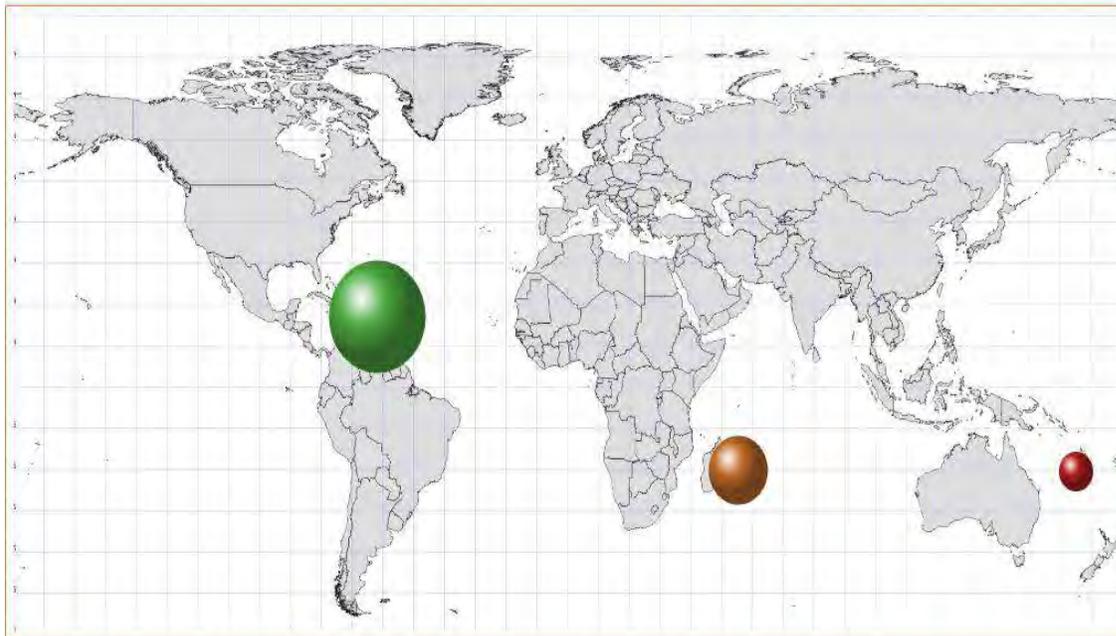


LOCALISATION DES DEMANDES DÉTAILS PAR RÉGION : 55 % DES APPELS VIENNENT DE L'ILE DE FRANCE (+3 / OCTOBRE)

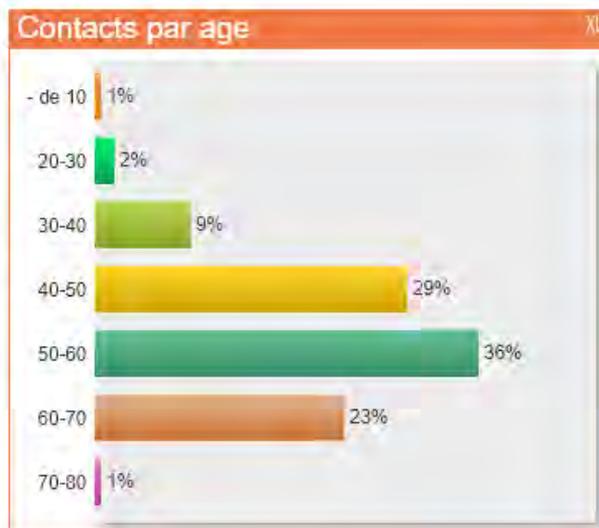
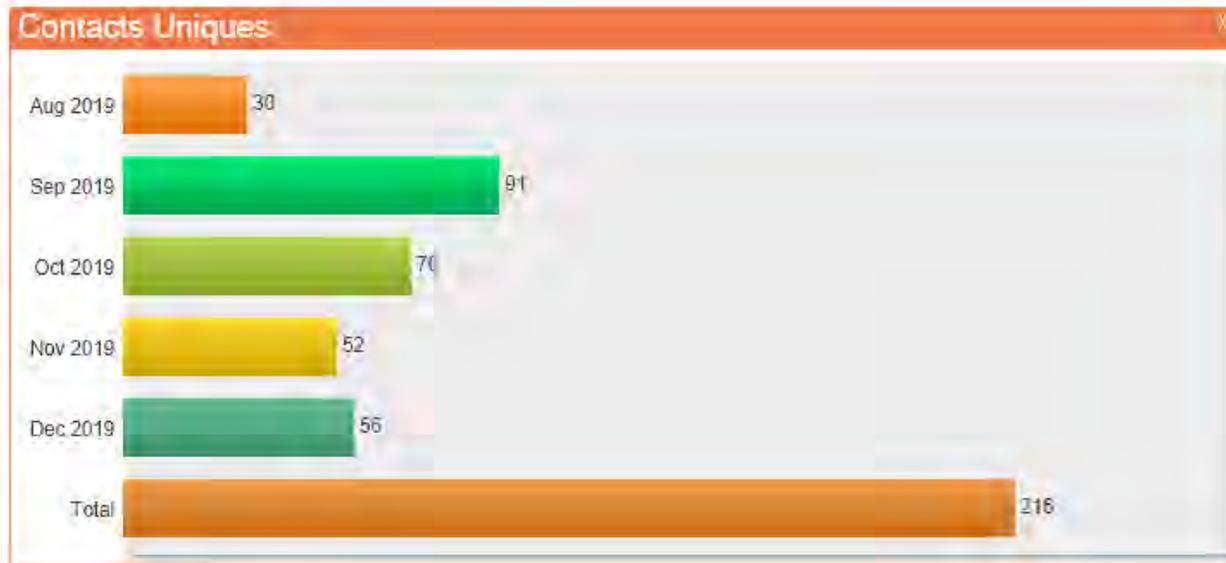
Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542	Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542	Nouvelles régions	542	Anciennes régions	542	Départements	542								
	97		97		97		97		97		97		97		97		97								
Grand Est	11	Alsace	1	67 Bas-Rhin	1	Normandie	4	Basse-Normandie	4	14 Calvados	4	Occitanie	9	Languedoc-Roussillon	3	11 Aude									
				68 Haut-Rhin						50 Manche						30 Gard	1								
		Champagne-Ardenne	2	08 Ardennes				61 Orne		34 Hérault	2														
				10 Aube				27 Eure		48 Lozère															
				51 Marne	2			76 Seine-Maritime		66 Pyrénées-Orientales															
		Lorraine	8	52 Haute-Marne				21 Côte-d'Or	1	Midi-Pyrénées	6					58 Nièvre		09 Ariège							
				54 Meurthe-et-Moselle	4			71 Saône-et-Loire						12 Aveyron	1										
				55 Meuse	4			89 Yonne	11					31 Haute-Garonne	5										
				57 Moselle				25 Doubs	7					32 Gers											
				88 Vosges				39 Jura						46 Lot											
				70 Haute-Saône		65 Hautes-Pyrénées																			
Nouvelle-Aquitaine	29	Aquitaine	8	24 Dordogne		Bretagne	10	Bretagne	10	22 Côtes-d'Armor		Hauts-de-France	48	Nord-Pas-de-Calais	38	59 Nord	38								
				33 Gironde	8					29 Finistère	3					62 Pas-de-Calais									
				40 Landes						35 Ille-et-Vilaine	2					60 Oise									
				47 Lot-et-Garonne						56 Morbihan	5					80 Somme	10								
				64 Pyrénées-Atlantiques						Centre-Val de Loire	1					Centre	1	18 Cher		Picardie	10	44 Loire-Atlantique			
		Limousin	12	19 Corrèze	6									28 Eure-et-Loir				49 Maine-et-Loire							
				23 Creuse	1									36 Indre				53 Mayenne							
				87 Haute-Vienne	5									37 Indre-et-Loire				72 Sarthe							
		Poitou-Charentes	9	16 Charente										41 Loir-et-Cher				85 Vendée				Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8
				17 Charente-Maritime	3									45 Loiret	1			971 Guadeloupe	8	05 Hautes-Alpes					
Auvergne-Rhône-Alpes	3	Auvergne	0	79 Deux-Sèvres		Corse	16	Corse	16			972 Martinique	1	Pays de la Loire	0			Pays de la Loire	0	973 Guyane					
				86 Vienne	6							974 La Réunion	3							49 Maine-et-Loire					
				03 Allier								975 Saint-Pierre-et-Miquelon								53 Mayenne					
		15 Cantal		976 Mayotte								72 Sarthe													
		43 Haute-Loire		Ile de France	275					Ile-de-France	275	75 Paris	226			85 Vendée				06 Alpes-Maritimes					
63 Puy-de-Dôme		77 Seine-et-Marne										13 Bouches-du-Rhône	8												
01 Ain		78 Yvelines										83 Var													
07 Ardèche		91 Essonne										84 Vaucluse													
26 Drôme		92 Hauts-de-Seine	49									984 Terres Australes et Antarctiques													
38 Isère		93 Seine-Saint-Denis										986 Wallis et Futuna													
42 Loire		94 Val-de-Marne				987 Polynésie Française																			
69 Rhône	3	95 Val-d'Oise				988 Nouvelle-Calédonie																			
73 Savoie																									
74 Haute-Savoie																									



LOCALISATION DES APPELS DANS DROM :



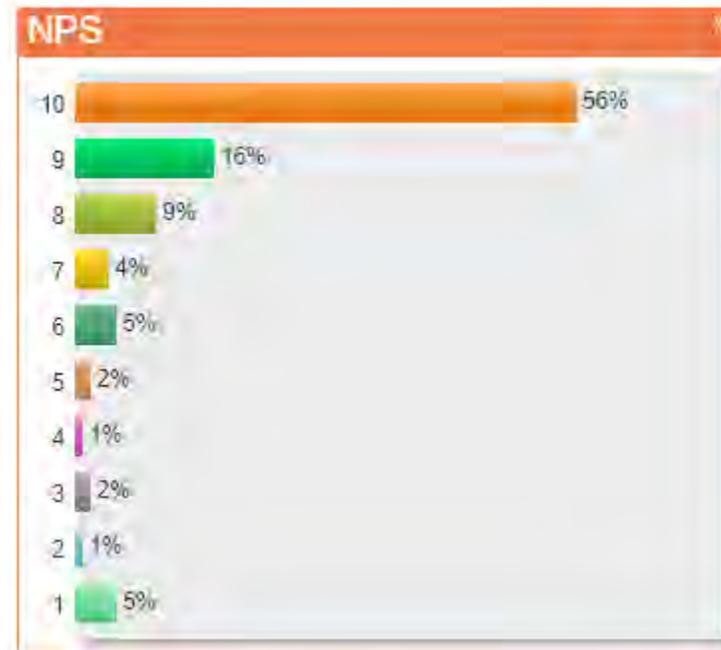
PROFIL CUMULÉ DES SALARIÉS AYANT APPELÉ DEPUIS SEPTEMBRE 2019



QUALITÉ DU SERVICE : SUR L'ANNÉE 2019 42 % DE RETOUR NOTATION

- 81% de 8 à 10
- 11% de 5 à 7
- 9% de 1 à 4

+ la meilleure note est 10



STATISTIQUES DIVERSES :

ESPACE BENEFICIAIRE, APPELS EN VISIO, ENTRETIEN EN FACE À FACE

- ESPACES BENEFICIAIRES OUVERTS à fin novembre : 180 (pour 155 à fin novembre)
- APPELS EN VISIO : 0
- ENTRETIEN EN FACE à FACE : 1

ORIENTATIONS PAR LES PARTIES PRENANTES :
1 SITUATION NOUS A ÉTÉ ADRESSÉE PAR UN RH

DATES ET LIEUX DES EVL : 6 EN DECEMBRE

- DECEMBRE

- 2/12 EVL CAEN (+ permanence + IP)
- 4/12 présentation audio Polynésie
- 5/12 EVL La Réunion audio
- 6/12 EVL Limoges audio
- 9/12 EVL Paris & réunion CSSCT
- 17/12 EVL Paris
- 19/12 EVL Poitou-Charentes

- JANVIER PREVISIONNEL

- 9/1 - EVL FTV Siège Paris
- 10/1 – IP FTV Strasbourg
- 30/1 – EVL BORDEAUX

ANIMATIONS TERRAINS: 0 LANCEMENT EN PROVINCE EN DECEMBRE

OPPORTUNITÉS DE COMMUNICATION

Date	Événement
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Journée nationale de l'audition (9 mars)
Avril	<ul style="list-style-type: none"> Journée de sensibilisation à l'autisme (2 avril) Journée mondiale Parkinson (11 avril) Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail (28 avril)
Juin	<ul style="list-style-type: none"> Semaine européenne du développement durable Journée mondiale du bien-être Semaine de la qualité de vie au travail (Organisateur : ANACT – ARCAT) Semaine de la diversité Journée de la famille en entreprise (Organisateur : Observatoire de la Parentalité)
Septembre	<ul style="list-style-type: none"> Journée mondiale Alzheimer (21 septembre)
Octobre	<ul style="list-style-type: none"> Journée des aidants (6 octobre) Journée nationale des DYS (10 octobre)
Novembre	<ul style="list-style-type: none"> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Décembre	<ul style="list-style-type: none"> Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre)





france•tv

MERCI

31 DECEMBRE 2019



BILAN RESPONSAGE

Janvier 2020

france•tv



PLAN DU TABLEAU DE BORD

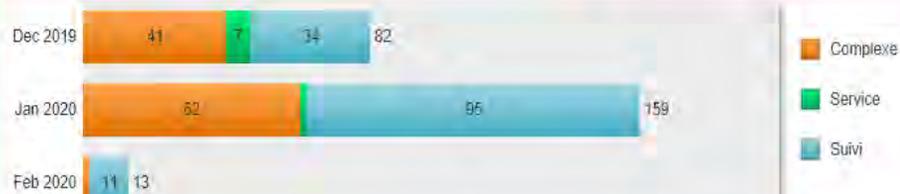
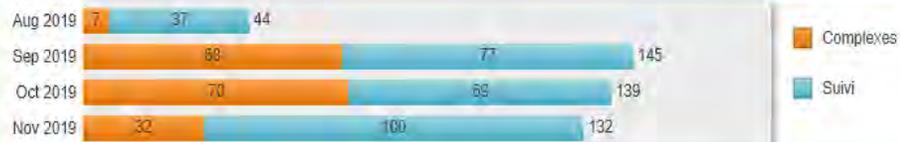
1. Synthèse demandes page 3
2. Cas rare et remarque générale page 4
3. Sujets des demandes complexes page 5
4. Focus problèmes financiers et logement page 6
5. Localisation détails par région page 7
6. Dates et lieux des EVL & IP page 9

UN MOIS DE JANVIER DYNAMIQUE (159 APPELS) AVEC DES SITUATIONS FINANCIERES TRÈS COMPLEXES

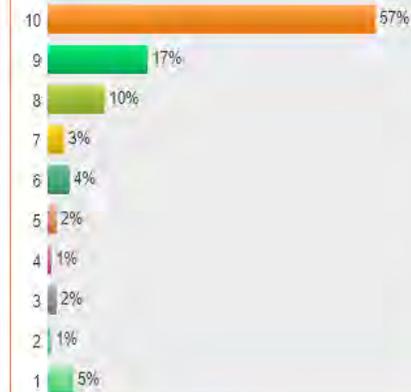
Synthèse France Télévisions

RESPONSAGE

Demandes



NPS



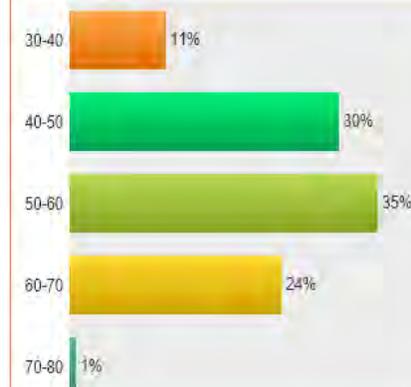
Contacts par région



Contacts Uniques



Contacts par âge



Contacts par sexe



Contacts par statut



- 4 entretiens individuels à Vavin
- 1 EVL Vavin

CAS RARES ET REMARQUE GÉNÉRALE

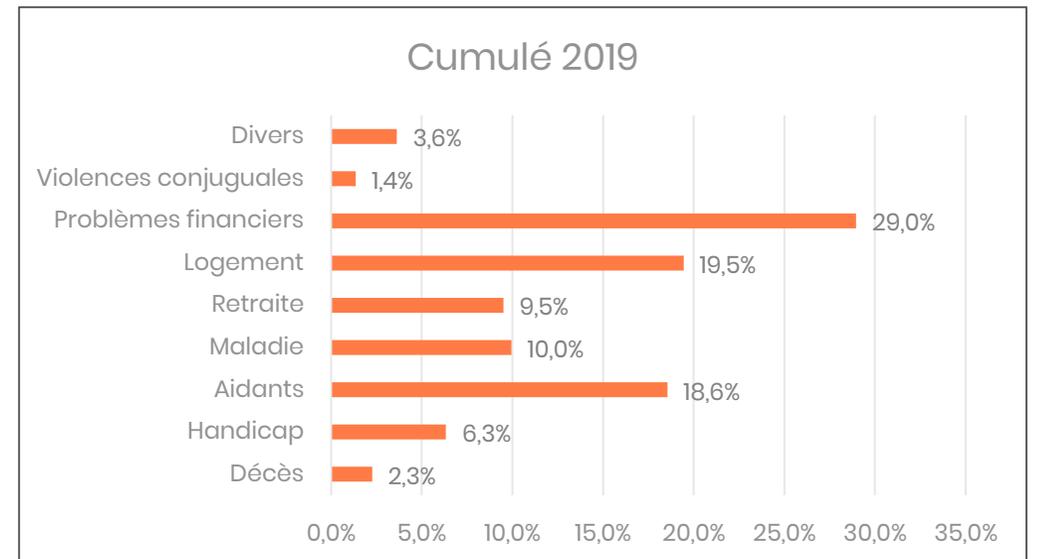
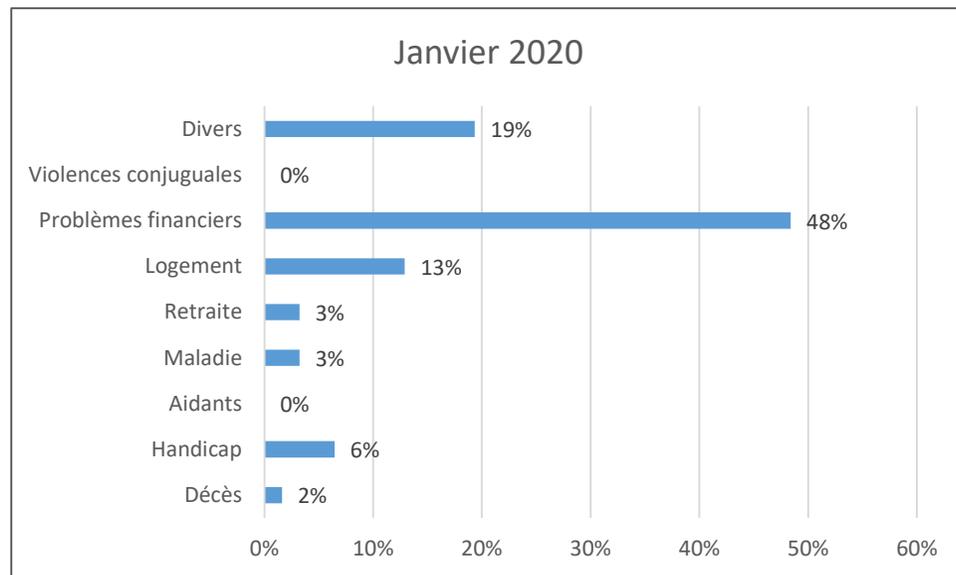
CAS RARES

- Un salarié est décédé et nous avons reçu le solde de tout compte. Quelle est la procédure dans ce cas là ? Nous allons appeler le RH pour comprendre la conduite à tenir.
- Une salariée n'a pas obtenu auprès d'une de nos AS le déclenchement de l'avance sur salaire (sur plusieurs mois !) qu'elle demandait. Or cette salariée a perdu la maîtrise de son budget. L'avance (remboursable) n'aurait fait qu'aggraver la situation. L'AS a proposé une solution alternative : une aide Audiens (aide non remboursable, mais décision en avril), plus un plan d'action pour apurer son budget.

REMARQUE GENERALE

- Il y a un sujet avec le process pour obtenir des aides en faveur des salariés.
 - Il ne semble pas être le même pour tous les RH.
- Nous avons besoin des référents payes pour chaque entité juridique et savoir qu'elle est leur périmètre et leurs coordonnées.

**SUJETS DES 62 DEMANDES COMPLEXES :
UNE DEMANDE SUR 2 RELÈVE DE PROBLÈMES FINANCIERS, EN TRÈS FORTE HAUSSE PAR RAPPORT
À L'ANNÉE 2019. EN JANVIER 2020 , LA QUESTION DES AIDANTS N'APPARAÎT PAS.**



FOCUS DECEMBRE : SUR PROBLEMES FINANCIERS ET LOGEMENT

- **Problèmes financiers:**
 - Les 2/3 des demandes, soit 19/30, concernent des familles avec enfants :
 - 8 demandes sur des couples avec 2 ,3 enfants ou plus en phase de séparation.
 - 6 demandes de couples avec enfants, ayant accumulés trop de dettes
 - 5 demandes viennent de familles monoparentales avec enfants
- **Divers:**
 - Accompagnement administratif dans le cadre de procédures de divorce, questions sur le licenciement, une demande sur une situation de harcèlement.

LOCALISATION DES DEMANDES DÉTAILS PAR RÉGION EN 2020 : 50 % DES APPELS VIENNENT DE L'ÎLE DE FRANCE

Nouvelles régions	159	Anciennes régions	159	Départements	159	Nouvelles régions	159	Anciennes régions	159	Départements	159	Nouvelles régions	159	Anciennes régions	159	Départements	159										
	50		50		50		50		50		50		50		50		50										
Grand Est	4	Alsace	0	67 Bas-Rhin		Normandie	0	Basse-Normandie	0	14 Calvados		Occitanie	0	Languedoc-Roussillon	0	11 Aude											
				68 Haut-Rhin						50 Manche						30 Gard											
		Champagne-Ardenne	2	08 Ardennes				Haute-Normandie	0	61 Orne						Midi-Pyrénées	0	34 Hérault		0	0	48 Lozère		66 Pyrénées-Orientales			
				51 Marne	2					27 Eure								76 Seine-Maritime				09 Ariège					
				52 Haute-Marne				21 Côte-d'Or	1	58 Nièvre								12 Aveyron									
		Lorraine	2	54 Meurthe-et-Moselle				Bourgogne-Franche-Comté	3	Bourgogne	1					71 Saône-et-Loire		31 Haute-Garonne				0	0	32 Gers		65 Hautes-Pyrénées	
				55 Meuse												89 Yonne		46 Lot						81 Tarn			
				57 Moselle	2					25 Doubs	2					70 Haute-Saône		82 Tarn-et-Garonne									
				88 Vosges						39 Jura						90 Territoire de Belfort		59 Nord	6								
		Nouvelle-Aquitaine	14	Aquitaine	3			24 Dordogne		Bretagne	2					Bretagne	2	22 Côtes-d'Armor				6	6	6	6	62 Pas-de-Calais	
33 Gironde	3					29 Finistère	2	60 Oise																			
40 Landes						35 Ille-et-Vilaine		80 Somme																			
47 Lot-et-Garonne						56 Morbihan		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
64 Pyrénées-Atlantiques				Centre-Val de Loire	0	Centre	0													18 Cher		44 Loire-Atlantique					
Limousin	3							19 Corrèze	2	28 Eure-et-Loir		49 Maine-et-Loire															
				23 Creuse		36 Indre		53 Mayenne																			
				87 Haute-Vienne	1	37 Indre-et-Loire		72 Sarthe																			
Poitou-Charentes	8			16 Charente		Corse	0	Corse	0	41 Loir-et-Cher		0	0	0	0	0	0	0	0								
				17 Charente-Maritime						45 Loiret										04 Alpes-de-Haute-Provence							
		79 Deux-Sèvres		2A Corse-du-Sud		05 Hautes-Alpes																					
		86 Vienne	8	2B Haute-Corse		06 Alpes-Maritimes																					
Auvergne-Rhône-Alpes	0	Auvergne	0	03 Allier		Départements d'Outre-Mer	0	0	0	971 Guadeloupe		Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0	0	0	0	0	0									
				15 Cantal						972 Martinique									13 Bouches-du-Rhône								
				43 Haute-Loire		973 Guyane		83 Var																			
		63 Puy-de-Dôme		974 La Réunion		84 Vaucluse																					
		Rhône-Alpes	0	01 Ain		Ile de France	78	Ile-de-France	78	975 Saint-Pierre-et-Miquelon									2	2	2	2	2	2	2	2	2
				07 Ardèche						75 Paris	59																
				26 Drôme		77 Seine-et-Marne		977 Réunion		986 Wallis et Futuna																	
				38 Isère		78 Yvelines		978 Martinique		987 Polynésie Française																	
				42 Loire		91 Essonne		979 Saint-Pierre-et-Miquelon		988 Nouvelle-Calédonie	2																
				69 Rhône		92 Hauts-de-Seine	19	980 Réunion																			
73 Savoie				93 Seine-Saint-Denis																							
74 Haute-Savoie		94 Val-de-Marne																									
		95 Val-d'Oise																									

STATISTIQUES DIVERSES :
ESPACE BENEFICIAIRE, APPELS EN VISIO, ENTRETIEN EN FACE À FACE

- ESPACES BENEFICIAIRES OUVERTS à fin décembre : 271
- APPELS EN VISIO : 0
- ENTRETIEN EN FACE À FACE : 4

DATES ET LIEUX DES EVL, IP & PERMANENCE : LE RÉSEAU FRANCE 3 SE MET EN MOUVEMENT

DATE	VILLE	EVL	IP	Perm	RH	Conseiller	Prés Salarié	Commentaires
FEVRIER 20								
03/02/20	Paris	X			Florence Bataille	Laurianne		
04/02/20	Montpellier		X	X	Vanessa Fixot	Amélie	NON	
05/02/20	Vandargues		X	X	Vanessa Fixot	Amélie		
06/02/20	Toulouse		X	X	Marion Mercier	Sarah	NON	
06/02/20	Rouen		X	X	Fanny Defosse	Lucie		
06/02/20	Nantes		X	X	Annabelle Laurin	Laurianne	OUI	
13/02/20	Orléans	X	X		Maeliss Bouchard	Laurianne	NON	
13/02/20	Rennes	X		X	Aurélie Toulouse	Lucie	OUI	
MARS 20								
03/03/20	Nancy		X		Catherine Patou-Vineau	Lauriane	?	
09/03/20	Paris	X			Florence Bataille	Laurianne		
10/03/20	Strasbourg		X		Sophie Bauer	Sarah	prés cadre	
11/03/20	Clermont-Ferrand		X		Kevin Sannier	Lucie	OUI	
12/03/20	Poitiers	X		X	Florence Follea	Sarah	OUI	
13/03/20	Limoges	X			Florence Follea	Amélie	OUI	
13/03/20	Lyon		X	X	Rita Gibert	?	OUI	
19/03/20	Grenoble		X		Amélia Benamrane	?	OUI	
30/03/20	Bordeaux	X			Nathalie Dubois	Sarah	OUI	
AVRIL 20								
07/04/20	Dijon		X		Hélène St Martin	?	OUI	
09/04/20	Besancon		X		Hélène St Martin	?	OUI	
10/04/20	Reims		X		Catherine Patou-Vineau	?	?	
10/04/20	Strasbourg		X		Sophie Bauer	Sarah	prés cadre	Date à confirmer





france•tv

MERCI

31 JANVIER 2019



Chantier Indicateurs SQVT

Etat d'avancement au 06/03/2020

1. Rappel : engagement de l'accord

ENGAGEMENT INITIAL : Chapitre 3.1 page 38 : « Mesurer avec des indicateurs au plus proche du terrain »

« France Télévisions s'engage à **développer et mettre en place une série d'indicateurs** autour des **familles suivantes** :

- Santé physique et psychique
- Sécurité au travail
- Développement de la qualité de vie au travail et de l'amélioration de la qualité du travail
- Evaluation des impacts humains dans les projets de changement »

OBJECTIF DU GROUPE DE TRAVAIL → Elaborer un 📄 **cahier des charges** pour la mise en place de ces indicateurs

2. Finalité des indicateurs

Permettre aux Managers et RH :

- De mieux comprendre la réalité du terrain
- D'analyser les situations
- Dialoguer
- Décider et agir
- Suivre et Prévenir les situations à risques
- D'accompagner les transformations

Permettre à la Direction SQVT et à l'ensemble des acteurs SQVT:

- De mesurer l'efficacité des dispositifs SQVT déployés sur le terrain
- Et de les faire évoluer selon les besoins

3. Contenu du cahier des charges

	3 GRANDES MESURES		
5 GRANDES FAMILLES D'INDICATEURS	Mesurer le ressenti des salariés	Mesurer avec des indicateurs objectifs	Mesurer l'efficacité des dispositifs SQVT déployés
Qualité de vie au travail	Enquêtes régulières	Indicateurs quantitatifs et qualitatifs	Rapports trimestriels consolidés
Santé au travail			
La sécurité au travail			
L'absentéisme			
L'accompagnement des transformations			
	RH et Managers + Chefs de projets (+ Partenaires sociaux)		Acteurs SQVT + DSQVT

4. Etat d'avancement

FAIT

- ✓ Finalisation du cahier des charges
- ✓ Echanges préalables avec la direction des achats (M.Guegano, puis Florent Bacquet)
- ✓ Attribution d'un acheteur par F.Bacquet pour accompagner la DSQVT dans le lancement de son marché + 1^{er} rdv réalisé (02/03/20)
- ✓ Synthèse des estimations financières des prestataires transmise le 05/03/20 aux achats

A FAIRE

- Planifier une réunion d'échange (avec partenaires sociaux + DSQVT) pour cadrer le projet indicateurs et valider le contenu de l'appel d'offre
- Refaire un point avec les achats pour identifier la procédure à suivre (MAPA1 ou MAPA 2)
- Réaliser un retour d'expérience sur le prestataire Wavestone utilisé par Réseau F3 pour l'absentéisme
- Informer le CODIR d'Arnaud Lesaunier + valider l'approche
- Préciser spécifications techniques – Cahier des charges – Valider besoin RGPD et Cybersécurité
- Publication – Réception/Lecture – Soutenance – Sélection – Contractualisation

5. Questions/Echanges



COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 15 SEPTEMBRE 2020

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

Représentants de la DSQVT : Thomas Evrard, Vincent Courson, Djelloul Bleghit, Florence Vincelot, Karine Poulard, Hortense Noiret, Florence Bataille et Barbara Martinez-Charrette

Médecins du travail du Siège : Dr Lakshmy Chastang et Dr Samia Chena

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao et Yvonne Roehrig. Excusés : Claudine Gilbert et François Ormain

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier

Secafi : Estelle Richard et Mehdi Morchedi

Pour la 1^{ère} fois les élus de la CCSCCT-C ont reçu les documents relatifs à l'ordre du jour en amont, les 11 et 14 septembre, ce qui a permis de préparer cette réunion. En revanche, l'impréparation technique de la visioconférence nous a retardé d'une bonne heure, ce qui ne nous a pas permis d'épuiser le point 1.

POINT 1 – POINT D’ACTUALITÉ SITUATION SANITAIRE COVID-19

En présence de Muriel Sobry, Directrice de la Sécurité et de la Sûreté (DSS)

Recrudescence des cas diagnostiqués et des quatorzaines

Les communications internes hebdomadaires montrent que le nombre de cas diagnostiqués Covid et de **cas contacts augmentent depuis plusieurs semaines dans l’entreprise.**

Jour	Date	Quatorzaine	Diagnostiqués Covid-19	Guéris
132	05/07/20	5	8	2
139	12/07/20	8	5	2
141	14/07/20	1	1	4
149	22/07/20	7	2	9
156	29/07/20	7	2	0
163	05/08/20	2	1	1
170	12/08/20	3	2	0
177	19/08/20	10	5	0
184	26/08/20	17	9	0
191	02/09/20	32	17	0
197	08/09/20	34	19	0
204	15/09/20	30	16	3

Les élus de la CSSCT-C ont demandé à la DSQVT et à la DSS qu’un travail d’investigation soit mené afin **d’identifier les sources de risques et d’apporter des mesures correctrices.**

Muriel Sobry a présenté un état chiffré de la situation sanitaire à date :

- 15 cas déclarés et testés positifs (8 au Siège, 4 dans le Réseau France 3 et 3 dans le Pôle Outremer) : 11 contaminations dans la sphère personnelle, 1 cas contact dans l’entreprise, 3 cas d’origine inconnue
- 24 quatorzaines (ou septaines) en cours ; 141 cumulées au plus fort de la crise ; 451 en tout depuis le début de la crise sanitaire
- **307 malades cumulés, soit 3% des salariés**

Pour Muriel Sobry, la recrudescence des cas vient *a priori* d’un problème de respect des consignes, d’où des rappels réguliers de **l’absolue nécessité du port du masque**. Selon elle, il manque encore l’inscription de cette obligation dans le règlement intérieur pour permettre de sanctionner les contrevenants. Pour cela, une note de service attend la signature de la présidente afin d’être annexée au règlement intérieur de l’entreprise.

Pour les élus de la CSSCT-C, les éventuelles sanctions ne concerneront que les cas de refus sans raison objective. Qu’en est-il des porteurs de lunettes subissant la buée ? Ceux qui n’arrivent pas à respirer avec les masques en tissu fourni par l’entreprise ? Et tous les autres cas sans volonté de contrevenir à une règle ? Quelles solutions pour eux ?

Port intermittent du masque

Le « Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise » du 31 août autorise, dans certains cas, le port intermittent du masque. Muriel Sobry a expliqué que FTV ne mettrait pas en place cette possibilité, car les salariés ne sont pas postés et circulent en permanence.

Port du masque et fortes chaleurs

Les élus de la CSSCT-C ont profité de la récente visite de sécurité effectuée le 2 septembre par la DSQVT sur le Tour de France (à laquelle ils n'ont pu participer compte tenu du délai de prévenance) pour demander comment était vécu le **port du masque par temps de fortes chaleurs**. Thomas Evrard (DSQVT) a répondu que le port du masque était strictement respecté, ASO (organisateur du Tour) étant intraitable. Les techniciens rencontrés n'ont pas évoqué de problèmes particuliers, en-dehors de la gêne occasionnée par le port du masque. À noter qu'ils portaient des masques chirurgicaux et non les masques en tissu distribués par l'entreprise. Le Dr Chastang a ajouté que **les salariés se plaignaient que certains ne portaient pas le masque dans le car**.

Accidents du travail imputables au port du masque

Le port du masque diminue le champ de vision. Lors de la précédente CSSCT-C, le 25 juin, les élus ont demandé à la DSQVT de vérifier si les accidents du travail survenus depuis le déconfinement étaient liés au port du masque, car il s'agit pour l'essentiel de chutes.

Djelloul Belghit a répondu que la DSQVT n'avait pas encore mené ce travail, mais il est vrai qu'ils ont constaté dans les 3 semaines après le déconfinement une hausse des chutes de plain-pied. Selon lui, aujourd'hui la typologie des accidents du travail est plus conforme à l'existant pré-Covid, c'est-à-dire déclarations de troubles musculosquelettiques et d'accidents de trajet (ce qui n'est guère plus satisfaisant). Il s'est engagé à ce qu'une étude soit menée sur les chutes de juin.

Lavage des masques à 30 ou 60°C

En septembre les médias ont battu en brèche la doctrine imposant un lavage des masques en tissu à 60°C. Qu'en est-il pour les masques en tissu distribués par l'entreprise ?

Muriel Sobry a souligné qu'il ne s'agit que d'une communication officielle médiatique. Elle attend une communication des autorités sanitaires pour changer la **règle imposée à FTV qui reste donc le lavage à 60°C**.

Les élus de la CSSCT-C rappellent qu'en application des règles légales, le lavage est en principe à la charge de l'entreprise. Si elle souhaite imposer le lavage à 60°, elle doit donc organiser la collecte des masques après utilisation, le lavage et la distribution des masques propres.

Masques KN 95

FTV souhaite équiper les salariés les plus exposés à une éventuelle contamination (maquilleurs, coiffeurs, tournage en milieu médical, tournage dans un EHPAD, présence dans une foule) avec des

masques de haute performance. Jusqu'en juin il était interdit d'acheter des masques FFP2. Muriel Sobry a expliqué que depuis juin il était impossible d'obtenir une réponse claire des ministères s'il était désormais autorisé de s'en procurer. FTV a choisi une solution de contournement en se procurant des masques KN 95, l'équivalent chinois des masques FFP2 et qui seraient plus efficaces que ces derniers.

Les élus de la CSSCT-C demandent à la direction que les règles d'attribution des masques KN 95 soient clairement expliquées à l'encadrement pour que le flou qui règne encore soit dissipé. De même en ce qui concerne le port ou non du masque lors de plateaux de situation où le journaliste est isolé.

2e livraison de masques en tissu

Muriel Sobry a annoncé que la 2^e commande de masques en tissu Chantelle sera testée par la DSS avant d'être distribuée. Ces nouveaux masques sont annoncés plus légers que les 1ers. Personne ne s'en plaindra.

Les élus de la CSSCT-C ont demandé à la DSQVT de réaliser une fiche sur l'homologation des masques, puisque les masques personnels sont autorisés à condition que le porteur puisse prouver son homologation.

Les élus de la CSSCT-C ont rappelé à la DSQVT que lorsqu'une fiche du mini site Covid-19 était mise à jour, il fallait que cela apparaisse clairement et que l'information circule, car qui a le temps de vérifier chaque jour toutes les fiches ?

Tests de dépistage

Xavier Froissart a listé les différents cas de figure :

- Pour les salariés travaillant sur les grandes opérations (Tour de France, Roland Garros, 24h du Mans...) : tests effectués dans les locaux du service médical du Siège ou partenariat avec un laboratoire (Biogroup) qui garantit des créneaux réservés ;
- Pour l'activité professionnelle quotidienne qui nécessite un test (retour en Outremer, tournage où les gestes barrières n'ont pas été respectés...) : partenariat avec Audiens care (Centre Bergère à Paris) qui garantit des créneaux de 10h à 13h du lundi au vendredi, créneaux co-gérés avec Radio France et FMM. L'AFP est aussi intéressée. Ce dispositif devait être testé du 15 au 25 septembre avant de décider de l'arrêter, de le prolonger ou de l'élargir.

Les élus de la CSSCT-C se sont émus que rien de tel n'ait été mis en place **hors de Paris**, alors qu'il y a des zones rouges partout. Les médecins du travail ont répondu qu'ils avaient cherché un grand groupe de laboratoires en capacité de répondre massivement ; Biogroup a été retenu. Sauf qu'il n'est pas présent sur le territoire. Pour les médecins, en-dehors de la région parisienne les salariés sont trop dispersés et de toute façon, ils n'ont pas eu de remontées de besoins complémentaires. Pour les élus de la CSSCT-C il est évident qu'il y a des besoins complémentaires ailleurs qu'à Paris, ils sont peut-être juste plus ponctuels. Est-ce que la filière RH a reçu la liste des laboratoires partenaires afin d'orienter les salariés qui en ont besoin ?

Les médecins du travail ont rappelé que **si on est cas contact**, on ne doit se faire tester qu'à J+7, sauf si des symptômes apparaissent avant.

La DSQVT a également rappelé que si un **salarié est envoyé dans un foyer de contamination** (cluster), il n'est pas systématiquement testé au retour. Pour cela, conformément aux directives gouvernementales, il faut avoir été **contact à risque**, c'est-à-dire que les gestes barrières (port du masque et distanciations physiques) n'ont pas été respectés. Et même dans ce cas, le chef de service n'a pas forcément à dire au salarié de se faire tester car pour la direction, nous sommes « *tous responsables* ». C'est donc aux salariés de se manifester s'ils rentrent d'un tournage « dangereux ».

Quelle que soit la situation, le médecin du travail est le 1^{er} interlocuteur incontournable du salarié et de son chef de service.

A cause du retard considérable avec lequel la réunion a commencé, Muriel Sobry a dû partir avant d'avoir pu faire sa présentation.

Les élus de la CSSCT-C sont toujours en attente du PCA des prestataires de gardiennage. Pas dans son intégralité car certaines informations relèvent du confidentiel défense, mais par exemple le nombre et la répartition minimale des agents de sécurité.

POINT 2 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE CSSCT-C / DIRECTION PAR LE CABINET SECAFI

Restitution faite par Estelle Richard et Mehdi Morchedi (Secafi)

Du 15 juin au 17 juillet, les 8.451 permanents de FTV étaient invités à répondre à un questionnaire anonyme porté conjointement par la direction et la CSSCT-C, dans le contexte particulier du confinement puis de la reprise de l'activité pour certains.

Compte tenu des circonstances de la pandémie, de la concomitance de plusieurs questionnaires, d'un problème technique (migration Outlook) ayant envoyé les invitations dans les spams et de la très faible communication de la part de la direction, il a pu y avoir de la confusion, voire de l'exaspération. Malgré tout, le taux de réponse global de 36,4% est jugé satisfaisant.

Vue la temporalité, ce questionnaire ne permet plus de repérer les cas urgents. Néanmoins, pour les élus de la CSSCT-C **ce questionnaire reste important pour la prévention des risques professionnels, car il interroge aussi l'avenir : nous ne sommes pas sortis de la crise sanitaire et il reste des écueils à éviter.**

Les analyses des réponses aux QCM et des verbatims ont été réparties en 5 blocs.

1 - Bloc socio-démographique

Forte disparité des taux de réponse par direction. 3 directions sont sous la moyenne (36,4%) : la DMF (34%), le Réseau France 3 (25,3%) et le Pôle Outremer (15,9% ; 9% des répondants sont en Outre-mer alors que ces salariés représentent 18% des permanents).

Les Parisiens ont répondu en nombre et plutôt rapidement. Les femmes ont plus répondu que ce qu'elles représentent (ce qui est quasiment toujours le cas, même en dehors de FTV).

L'âge et l'ancienneté des répondants sont représentatifs de l'ensemble de la population de l'entreprise.

Entre le 16 mars et le 15 juin on note une reprise de l'activité : au 16 mars 59% des répondants étaient en télétravail total, seulement 36% au 15 juin. Le différentiel s'est retrouvé sur site (27%), en télétravail partiel (22%) et en reportage (10%).

⇒ *Piste d'action à débattre : réaliser un traitement dédié et structuré du Pôle Outremer pour permettre une compréhension plus précise des territoires*

2 - Bloc charge de travail et charge mentale

Près d'1 salarié sur 2 se déclare être concerné par une modification de sa charge de travail : a beaucoup augmenté pour 20% et a un peu augmenté pour 29%. Les plus concernés sont les journalistes et les managers qui ont souvent dû faire face seuls aux diverses sollicitations.

65% des managers ont déclaré une augmentation de leur charge de travail, dont une forte augmentation pour 30% d'entre eux. Les verbatims illustrent ce ressenti général.

L'augmentation de la charge de travail est principalement due au volume d'activité, à l'adaptation à la nouvelle situation et à la mise en œuvre des gestes barrière pour les salariés sur site, ce qui a été source de tensions selon les verbatims.

D'autres salariés ont vécu au contraire une diminution de leur charge de travail en raison d'une baisse du volume d'activité.

40% des salariés en activité, 13% de ceux qui ont eu une charge d'activité en forte augmentation et 34% de ceux qui ont eu une forte diminution de leur charge de travail déclarent que cela n'a pas eu d'impact. Une hypothèse est que ces salariés avaient trop de travail avant, ce qui peut interroger.

Dans les deux cas, augmentation ou diminution de la charge de travail, les salariés se sont déclarés gênés.

⇒ *Pistes d'actions à débattre :*

- *l'augmentation ou la diminution de la charge de travail s'accompagne par le management*
- *les salariés ont connu un état de sidération. Il a fallu gérer l'actualité, apprendre de nouveaux dispositifs d'organisation, de nouveaux modes de communication, pallier une diminution des effectifs. Il faut aider certains à dépasser cet état de sidération*
- *gérer l'asymétrie entre les salariés qui étaient sur le terrain et ceux qui étaient en dispense d'activité*
- *les salariés qui ont eu une baisse de la charge de travail peuvent connaître une perte de confiance en eux. On ne peut pas reprendre une activité normale du jour au lendemain sans impact sur la santé, il faut un accompagnement spécifique*
- *surveiller les situations de surmenage*
- *poursuivre la régulation des salariés connaissant une forte charge de travail*

- *surveiller les symptômes des salariés souffrant d'une diminution de leur charge de travail*

11% seulement des répondants se sont déclarés gênés par la **garde d'enfant**, mais beaucoup de verbatims relatent combien cela a été dur, il faut donc relativiser ce chiffre.

3 - Bloc santé

Le **sommeil** et la **fatigue** ont été impactés : respectivement 36% et 54%. Tous les métiers sont concernés, avec des pics pour les journalistes et les salariés qui ont travaillé sur site. Les raisons avancées sont la charge de travail, le stress de la situation et la diminution des effectifs.

Le télétravail a rendu possible un sommeil de qualité, notamment pour les Parisiens.

⇒ *Piste d'action à débattre : fatigue et sommeil sont liés. Concentration, tensions, climat d'anxiété qui continue (variable d'un individu à l'autre) peuvent entraîner des effets « bombe à retardement » plus ou moins longs. Suivi et vigilance doivent se poursuivre*

40% des répondants déclarent des **douleurs**, notamment les télétravailleurs. Elles sont dues à la charge de travail et aux conditions de travail, beaucoup de verbatims vont dans ce sens. En l'état nous sommes dans **l'émergence de nouveaux risques professionnels et de comportements à risques** (obésité, sédentarité, addictions...).

⇒ *Piste d'action à débattre : ces risques doivent être analysés et intégrés au DUER*

Les résultats concernant les répondants qui étaient en **dispense d'activité** sont préoccupants.

⇒ *Piste d'action à débattre : primordial de les recevoir individuellement et repérer les situations complexes, accompagner et donner des perspectives. Permettra aussi d'apaiser les collectifs*

4 - Bloc télétravail

NB : il a été convenu avec la direction qu'une présentation plus détaillée de ce bloc soit faite en négociation de l'accord Télétravail le 18 septembre.

75% des répondants n'étaient pas des habitués du télétravail.

Si les administratifs manifestent un réel engouement pour le télétravail durant cette période, c'est beaucoup plus nuancé pour les autres populations. Pour 36% des répondants (managers compris) cela dépend de son poste.

Journalistes et salariés du Réseau France 3 veulent **retrouver leurs conditions habituelles de travail**, à l'inverse des administratifs car certains ont trouvé un équilibre.

Des **managers** ont trouvé un aspect positif au télétravail dans les secteurs administratifs, RH et les Parisiens qui étaient en télétravail total ; ça a changé leur façon de travailler. 50% des managers répondants s'estiment prêts à gérer du télétravail.

La majorité des **volontaires** pour faire du télétravail 2 jours/semaine veulent que ce soit à **certaines conditions** :

- Volontariat
- Période d'essai
- Garder le lien social collectif dans un environnement de travail
- Nécessité d'organiser le travail individuel et du service (directives ou axes clairs)
- Besoin d'un espace dédié et de matériel adapté
- Contribution de FTV au surcoût
- Télétravail plus confortable que les open space
- Droit à la déconnexion

⇒ **Piste d'action à débattre : mesurer les conséquences du télétravail anormal en conditions pas classiques et imposé (organisation, bonnes pratiques, écueils...)**

Les **réfractaires au télétravail** avancent les raisons suivantes :

- Isolement
- Perte d'appartenance (sentiment plus fort à FTV que dans d'autres entreprises)
- Baisse de la stimulation
- Problème de communication dans certaines directions
- Métiers incompatibles (reportage, DMF...)
- Qualité de travail dégradée
- Management impréparé à accompagner le télétravail (méthodes d'animation particulières)

- **Piste d'action à débattre :**

- **questionner et structurer les modifications d'organisation du travail imposées par le télétravail**
- **équiper les télétravailleurs (d'autant plus urgent qu'on est passé en télétravail partiel)**

Les problèmes de sommeil et de fatigue sont la conséquence de problèmes d'organisation du travail. S'il y a de mauvaises conditions de télétravail, par exemple en-dehors des plages habituelles de travail, c'est un risque. Si le télétravail se prolonge, il faut équiper les salariés. Pour la fatigue c'est plus compliqué. Elle peut ressortir du stress, de l'inquiétude de la pandémie... Si ça vient de la charge de travail on peut agir, c'est un travail managérial. Est-ce que les managers s'estiment suffisamment accompagnés ? Est-ce que la DSQVT est suffisamment nombreuse pour accompagner ?

- **Piste d'action à débattre :**

- **questionner la compétence des managers à animer le télétravail**
- **traitement des managers en tant que salariés et catalyseurs**

5 - Bloc relations interprofessionnelles (entre collègues, avec son N+1 et la RH)

Des techniciens et des journalistes se sont retrouvés **sans aucun contact avec leur N+1** (20%). L'éloignement managérial est source d'instabilité. C'est pourtant dans les périodes de crise que le management doit être le plus présent. Dans les verbatims, c'est le drame : absence, colère, incompréhension, abandon, manque de soutien.

- *Pistes d'actions à débattre :*

- *Management : déficit de compétences ou surcharge de travail*
- *Suivi et accompagnement du retour à l'activité*

Il y a eu également **peu de relations avec la RH** : aucun contact pour 57% des répondants, 75% si on ajoute les « une seule fois depuis le 16 mars ». Aucun verbatim, comme si les salariés n'attendaient plus rien. Pas de retours non plus de la filière RH dans les verbatims.

En ce qui concerne les **relations entre collègues**, si les réponses aux questions fermées montrent que ça va, les verbatims sont quant à eux très inquiétants. Ils font état de **nouvelles tensions nées des différences de statuts, d'un sentiment d'iniquité et de conflits anciens non résolus**.

- *Piste d'action à débattre : retour sur expérience pour éviter la fragilisation des collectifs*

Si l'accompagnement individuel a son importance dans certains cas, il est nécessaire de **poursuivre l'accompagnement du collectif qui est structurant et important**. Pour Barbara Martinez-Charrette (DSQVT) il y a encore des marges de manœuvre dans l'accompagnement collectif (ex : ateliers participatifs). Rien n'est imposé, les outils ne sont que proposés. Pour Florence Vincelot (DSQVT) la contrainte ne sert à rien si les acteurs ne sont pas convaincus.

- *Pistes d'actions à débattre :*

- *« Muscler » le déploiement des ateliers participatifs*
- *Comment mieux communiquer et transmettre pour que les acteurs de terrain s'approprient les outils quels qu'ils soient. La question des relais et de l'appropriation est majeure*

En conclusion,

Ce n'est pas grâce aux quelques semaines de vacances cet été que les choses sont rentrées dans l'ordre. La période de troubles se poursuit, **il est donc à craindre que la phase critique soit devant nous**.

Les résultats sont si riches qu'il sera possible de demander des focus précis sur des directions ou des sites par exemple, à condition qu'il y ait plus de 10 répondants (garantie de l'anonymat).

- *Piste d'action à débattre : directions « critiques » : focus Réseau France 3, DMF et Pôle Outremer*

L'analyse n'est pas croisée avec celle du questionnaire de la direction (daté de mai), car contrairement aux engagements de la direction, Secafi n'a pas reçu les informations nécessaires.

POINT 3 – PREMIERS ÉCHANGES SUR LES PISTES D' ACTIONS POSSIBLES

A l'issue de la restitution de l'enquête santé, les membres de la CSSCT-C se sont mis d'accord pour se réunir rapidement afin de :

- 1 – déterminer le mode de restitution aux élus du CSE central d'une part, et aux salariés d'autre part (l'analyse du questionnaire fait 114 pages et nécessite une présentation)
- 2 - identifier les thèmes à travailler
- 3 – les prioriser
- 4 – constituer des groupes de travail thématiques afin de présenter des actions concrètes à mettre en œuvre rapidement par la direction

POINT 4 – BILAN DU SUIVI DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

Point présenté par Florence Bataille (DSQVT)

Conformément au document « *Les acteurs du dispositif de prévention et de traitement du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes de FTV* », le directeur de la DSQVT présente régulièrement les analyses et les résultats des actions menées par la Ligne Directe Harcèlement aux membres de la CSSCT du CSEC.

LDH BILAN AU 31 AOÛT 2020
34 Situations signalées : 14 en 2018, 13 en 2019, 7 en 2020
Par les collaborateurs eux-mêmes (28) par un médecin du travail (1) par des témoins (5)
Population concernée
10 Hommes / 24 Femmes
13 Journalistes dont 2 non permanents, 20 PTA et 1 Prestataire
17 Collaborateurs travaillent sur des emprises parisiennes, 12 Collaborateurs exercent en région et 5 Collaborateurs en outremer
Suivi des situations
32 saisies concernent du harcèlement moral, 1 du harcèlement sexuel et 2 des agissements sexistes
Le N+1 est mis en cause 24 fois, un collègue 7 fois, une autre personne 3 fois.
12 situations sont en cours dont 3 datant de 2018, 4 de 2019 et 5 en 2020.
2 situations sont en attente
3 Situations sont en cours de règlement avec le DRH et le manager
21 sont closes. Parmi celles-ci, 8 Situations ont été accompagnées et réglées avec les DRH/RRH et les managers. Et 4 Situations sont restées sans suite à la demande des collaborateurs

15 Situations ont nécessité une enquête
5 Enquêtes internes ont été réalisées
1) Pas de harcèlement. Changement de service à la demande du collaborateur. Proposition de coaching au N+1.
2) Pas de harcèlement. Management inadapté. Changement de service à la demande de la collaboratrice. Proposition de coaching au N+1
3) Pas de personne nommément mise en cause. Le collaborateur a quitté FTV.
4) Constat de management inapproprié. Le manager a quitté son poste et la région. Le collaborateur est revenu travailler sereinement.
5) Pas de harcèlement. Proposition de 2 médiations.
10 Enquêtes externes ont été réalisées
4 situations de harcèlement moral ont été constatées. 1 transaction a été négociée avec 1 collaborateur. Une collaboratrice a changé de poste. Dans la 3ème situation, 4 sanctions ont été prononcées et la personne victime a eu une mobilité. Les restitutions sont en cours dans la 4 ^{ème} situation.
1 situation d'agissements sexistes a été constatée. Le manager a reçu un courrier de rappel à la règle. La collaboratrice prestataire a quitté FTV
1 situation de harcèlement sexuel a été constatée. Des sanctions ont été prononcées (mise à pied et changement de poste de la personne mise en cause).
4 situations sans harcèlement moral ont été constatées. 2 avec des faits de management vexatoire avéré, 1 avec un management inadapté et des dysfonctionnements. Le collaborateur concerné est accompagné par le DRH pour trouver un poste adapté. Les restitutions sont en cours pour la 4ème situation.
1 Enquête est en attente de l'accord du collaborateur

source : DSQVT

Les élus de la CSSCT-C ont reçu un bilan chiffré, mais pas d'analyse des actions, d'autant plus que les sanctions mentionnées dans le document de la direction ne sont que les recommandations émises par LDH.

Si un salarié contacte LDH pour des **faits anciens et terminés**, il sera orienté vers son RH et/ou son chef de service, car ce n'est pas l'objectif de LDH. Florence Bataille a précisé que si ces faits anciens avaient des conséquences actuelles, il est important de l'exprimer et d'être accompagné par le psychologue du travail ou le service RH.

Des situations datant de 2018 et 2019 sont toujours en cours. Quels sont les freins à la résolution ? Florence Bataille a répondu que l'objectif de LDH était de 2 mois entre la saisie et l'analyse, mais la réalité peut être différente pour plusieurs raisons : pas de sortie de confidentialité, protocoles très longs à signer, manque de témoignages ou de preuves etc.

Les situations « **en attente** » signifient en attente de la décision du salarié.

Pourquoi 4 demandes de « **sans suite** » de la part des victimes ? Florence Bataille pense qu'il s'agit d'un manque de confiance dans le dispositif, la peur de soulever des choses, des preuves pas complètement avérées ou l'attente de l'évolution d'une situation.

Xavier Froissart souhaite que nous nous astreignons tous à un **changement de vocabulaire** : le terme « enquête » doit être remplacé par « investigation ». Il faut également dire « auteur du signalement » et « personne mise en cause », car nous ne sommes pas dans le domaine judiciaire.

Une **investigation externe** est déclenchée quand il y a suffisamment d'éléments appréciés par le binôme de LDH, un RH ou un chef de service.

Si certains manquements managériaux sont résolus notamment par un accompagnement, **les sanctions plus sévères ne mentionnent pas de coaching**, pourquoi ? Florence Bataille a répondu que dans ce cas l'auteur des faits recevait une sanction avec l'explication du pourquoi, et le collectif bénéficie d'une sensibilisation commune sur les situations de harcèlement. Dans ce cas, pour la direction, le recours au coaching n'apparaît donc pas comme un besoin systématique.

Les élus de la CSSCT-C pensent qu'au contraire un accompagnement personnalisé est aussi nécessaire.

Tout comme il est nécessaire d'accompagner le collectif de travail où se sont déroulés les faits, ainsi que le collectif qui accueille une personne mise en cause déplacée au titre de sa sanction.

Xavier Froissart a précisé que les appels d'offres qui viennent de s'achever ont pris en compte cet écueil pour **améliorer le dispositif d'accompagnement**. Désormais, 5 nouveaux prestataires assureront les investigations, leur restitution aux différents acteurs, ainsi que l'accompagnement du collectif quand la sanction est prononcée.

Par ailleurs, 3 prestataires ont été retenus pour organiser des **formations à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes** (y compris pour les référents harcèlement et les primo écoutants). Des sessions sur site devraient pouvoir être montées rapidement.

POINT 5 – PRÉSENTATION DU KIT DE SENSIBILISATION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Point présenté par Hortense Noiret (DSQVT) et Barbara Martinez-Charrette (DSQVT)

Les actions de prévention face au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes se développent au sein de l'entreprise. Elles peuvent être déclinées par direction ou pas site et comprennent la présentation d'un kit de sensibilisation dans les CODIR, des ateliers de sensibilisation à l'attention des salariés, et des formations-sensibilisations dans les cursus RH et managers (3h30). Un e-learning sur le harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes est en cours de construction avec l'UFTV.

Le **kit de sensibilisation** (cf annexe) a été réalisé par un groupe de travail QVT composé de RH Parisiens et régionaux et de la DSQVT. Il a été présenté à la CSSCT-C à la demande des élus. La DSQVT précise que le kit de sensibilisation n'est pas une charte de ce qu'on doit faire ou pas, c'est un rappel du cadre

légal des propos inappropriés dans le cadre du travail et des sanctions encourues. C'est aussi un rappel que le ressenti de l'autre doit être pris en compte.

A partir d'octobre 2020 ce kit de sensibilisation sera présenté par la DSQVT aux acteurs RH, pour que ces derniers l'utilisent à leur tour afin de sensibiliser les membres de leur CODIR (30' de présentation), l'objectif final étant que les chefs de service s'emparent de ce kit et sensibilisent leurs équipes. La DSQVT propose un accompagnement à chacune de ces étapes.

Il n'existe pas d'outil d'autoévaluation comportementale, mais pour la DSQVT la formation-sensibilisation de 3h30 fait émerger des choses et la prise de conscience est possible.

POINT 6 – ÉQUIPES DE VEILLE LOCALE (EVL) ET PRIMO ÉCOUTANTS

Point présenté par Florence Bataille (DSQVT)

Équipes de veille locale (EVL)

Selon Florence Bataille (DSQVT), le travail de la DSQVT pour que les RH organisent des EVL sur leur périmètre a porté ses fruits depuis l'année dernière, puisqu'il y en a de plus en plus régulièrement :

- 12 à 15 EVL sur les **sites parisiens** en 2020, contre 3 ou 4 en 2019. Florence Bataille dit que les RH voient l'intérêt de croiser les regards. Les réunions ont un rythme régulier compte tenu de l'importance des effectifs. Aucun élu n'a été invité lors de ces EVL ;
- En **Outremer** la Guadeloupe, La Réunion et Mayotte ont mis en place des EVL. Elles se réunissent lorsqu'il y a des situations à traiter. Il devrait y avoir en tout 6 à 7 réunions en 2020. Aucun élu n'a été invité lors de ces EVL ;
- La situation serait assez inégale dans le **Réseau France 3** qui n'a pas fourni de chiffres. Pas d'information non plus sur la présence, ou non, d'élus dans les EVL. Xavier Froissart a précisé que les EVL sont une obligation puisqu'elles font partie de la politique RH ; ces chiffres doivent donc remonter.

Sur l'absence d'élus dans les EVL, Florence Bataille pense que certains RRH souhaitent que les situations individuelles ne soient évoquées qu'en présence d'un nombre restreint d'acteurs.

Pour les élus de la CSSCT-C, l'absence d'un représentant du personnel traduit un problème de confiance. L'EVL est un temps spécifique qui devrait être dédié à l'étude de cas individuels avec l'ensemble des acteurs. Force est de constater que la définition même de l'EVL n'est plus partagée et que son sens premier est dévoyé.

Primo écoutants

Lors d'une précédente CSSCT-C, la DSQVT avait dit réfléchir à la mise en place de **référénts, sur le modèle des « délégués sociaux en entreprise »** prônés par l'ANREE (Association nationale des réseaux d'entraide en entreprise) au Québec et qui fait des émules en France (Casino, Bouygues, Hewlett-Packard...). Un Délégué social fait de l'orientation interne mais aussi externe en proximité.

Finalement, la direction des Ressources Humaines et de l'Organisation a décidé de **maintenir le dispositif en place des primo écoutants** (liste en annexe), et en parallèle de **développer l'écoute active chez le plus grand nombre** (RH, élus et cadres de proximité).

Dans le Réseau France 3, plusieurs régions (cf annexe) ont mis en place des sessions de formation à la prévention des RPS qui pourront être suivies de formations à l'écoute active. Ces dernières seront assurées par un prestataire retenu par un appel d'offres finalisé cet été.

Dans le document listant les primo-écoutants en activité, la direction indique que la dispersion géographique est un obstacle à la mise en place d'un réseau de référénts. Pourtant, il en est de même pour la filière RH et les managers. Pour eux aussi l'animation, la formation continue et la mise à disposition de documents réactualisés sont difficiles à mettre en œuvre ? Pour les élus de la CSSCT-C, c'est surtout une question de moyens. Chez Hewlett Packard une personne est dédiée à la gestion des documents, ainsi les salariés ont à leur disposition un e-book de contacts utiles assez volumineux. De la même manière la direction refuse de faire des Animateurs Prévention Sécurité des postes à part entière, ce qui existe dans d'autres entreprises. Xavier Froissart s'est inscrit en faux : comme c'est indiqué dans le document, la direction privilégie l'écoute active, conformément à une décision d'entreprise prise il y a 2 ans (et qui donc a commencé à se concrétiser il y a quelques mois). En revanche, il n'exclut pas la proposition des élus de la CSSCT-C de s'associer à d'autres grosses entreprises qui maillent comme nous le territoire ; avec éventuellement l'aide de *Responsage*. Le service d'assistantat social n'étant pas capable, par exemple, de guider un journaliste qui cherche un logement le temps de sa formation en compétence complémentaire, les élus de la CSSCT-C ne pensaient pas à demander de l'aide à *Responsage*.

Les élus de la CSSCT-C alertent la direction : au moins 2 primo-écoutants n'étaient pas au courant que le dispositif existe encore. Effectivement, il semble qu'il y ait un défaut d'animation.

POINT 7 – PLAN VÉLO

Point présenté par Xavière Farrer (Direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale)

Le **Plan de mobilité** (PDM), anciennement appelé Plan de déplacements d'entreprise (PDE), est un ensemble de mesures qui favorise l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier. Le PDM est une obligation pour les entreprises de plus de 100 travailleurs depuis le 1er janvier 2018 (article 51 de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte).

Un PDM peut comporter différents types de mesures :

- Un **plan vélo** (stationnement sécurisé, douches, aide financière...)
- L'amélioration de l'accès des bâtiments par les piétons (aménagement de cheminements...)
- L'encouragement à utiliser les transports publics (adaptation des horaires/fréquences des bus, participation financière aux abonnements, création d'une navette d'entreprise...)
- L'aménagement des horaires de travail (dont le télétravail)
- La mise en place d'un service d'autopartage
- L'incitation au covoiturage
- Etc.

A FTV, seuls quelques sites ont réalisé leur **plan de mobilité** qui demande temps et argent. En parallèle, plusieurs mesures financières existent au niveau de l'entreprise, comme la prise en charge des frais de transport public.

Le législateur incite les entreprises voisines à travailler ensemble (**Plan inter-entreprises**). Xavière Farrer a expliqué que c'était plus lourd à mettre en place et cela concerne plutôt les transports en commun.

Souhaitant promouvoir l'usage du **vélo**, la direction a commencé à communiquer sur plusieurs mesures (cf communications internes du 18 mai et du 10 juillet). Aujourd'hui elle propose de mettre en œuvre une disposition de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, précisée par un décret du 9 mai 2020 : le **forfait « mobilités durables »** (qui remplace l'indemnité kilométrique vélo). La direction souhaite que les formalités de ce coup de pouce financier soient rédigées dans un accord. Le texte est en cours d'écriture, il sera proposé à la négociation des organisations syndicales en octobre.

A noter : le bénéficiaire du forfait mobilité n'aura plus de place de parking attribuée, ni de remboursement des frais de transport en commun, c'est la loi. Néanmoins, la direction envisage de tester la possibilité de souscrire aux deux dispositifs au cours de la même année, mais pas en même temps.

Le forfait mobilité pourra être compatible avec d'autres aides proposées par des collectivités locales si les conditions sont réunies.

Précisions sur le document de présentation (en annexe) :

Page 4 :

- FUB = Fédération française des Usagers de la Bicyclette ; elle accompagne FTV dans ce projet, ce qui n'exclut pas de négocier avec une association locale si besoin
- Pour calculer le taux d'adhésion théorique au forfait mobilité, la direction s'est basée sur l'audit préalable au plan de déplacement du Siège en 2017, sur des données macro, les objectifs gouvernementaux (9%) et l'objectif ambitieux de la FUB (15%). Dans les faits, les métropoles avant-gardistes sont plutôt autour de 11%. « 32% » signifie que 32% des salariés souscriraient au forfait mobilité. C'est une hypothèse élevée pour garantir une sécurisation financière. Selon Xavière Farrer, si nous atteignons 32% de cyclistes cela signifierait qu'il y a des fraudes

Page 5 : la direction souhaite d'abord passer par un test pour pouvoir apprécier ce dispositif et le bon usage qui en est fait, c'est une précaution financière. Le périmètre de ce test concerne l'entreprise (hors filiales). Le calendrier sera déterminé par accord. *A priori* cela pourra se faire en année glissante, donc démarrage possible dès le 1^{er} novembre 2020 (après signature de l'accord).

Page 6 : les abris vélos restent financés par les investissements locaux, le plan vélo de FTV ne prévoit pas d'enveloppe centrale dédiée autre que le forfait mobilité.

Page 8 : seule la situation parisienne est mentionnée car c'est la seule visibilité de la Direction de la RSE.

Page 13 : « *à l'étude avec les instances représentatives* » est une proposition de la direction qui figurera dans le projet d'accord.

Pages 17-18 : outre le fait que Vanves et les pôles du Réseau France 3 n'existent plus, il manque des sites. Xavière Farrer a expliqué avoir repris la simulation RH faite en 2017 du temps de l'indemnité km vélo.

Pour la CSSCT-C, le 5 octobre 2020

Chantal Fremy, rapporteure

france•tv

**Kit de sensibilisation
à l'attention des
managers**

*Prévenir le harcèlement
moral ou sexuel et les
agissements sexistes*



Sommaire

1. Les engagements de France Télévisions
2. Illustration vidéo
3. Ce que disent la Loi et la jurisprudence
4. Les sanctions
5. Quiz
6. Le rôle des managers et de leurs RH
7. Les interlocuteurs possibles
8. Comment agir en pratique : pas à pas

Les engagements de France Télévisions dans son accord Qualité de Vie au Travail

4 engagements :

0 tolérance

0 cas signalé non traité

0 impunité pour les acteurs



Totale protection
des victimes et des témoins

● Illustration vidéo



Liste de vidéos en annexe

Définition légale du harcèlement moral



Aucun salarié ne doit subir les agissements
répétés de **harcèlement moral**



Dégradation des
conditions de travail



Compromission de
l'avenir professionnel

Atteinte aux droits
et à la dignité

Altération de la santé
physique ou mentale

Définition légale du harcèlement sexuel



Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle



Atteinte à la dignité
de la personne



Création d'une situation
intimidante, hostile ou offensante

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Harcèlement sexuel : pas de confusion avec la séduction

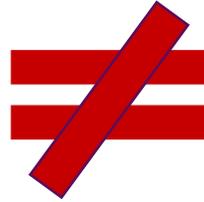
La personne qui veut séduire...

...a des propos et des comportements positifs et respectueux,

... est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.

Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.

La séduction suppose un accord manifeste des deux personnes.



Le harceleur...

...ne cherche pas à séduire ou à plaire...

... il veut s'imposer et imposer ses désirs, ses choix,

.. il ne tient pas compte du refus de l'autre.

En l'absence de consentement, il s'agit de harcèlement sexuel, que l'on soit femme, ou homme.

Définition légale des agissements sexistes



Nul ne doit subir d'**agissement sexiste**,
défini comme tout agissement lié au
sexe d'une personne



Atteinte à la dignité
de la personne



Création d'une situation
intimidante, hostile ou offensante

Et dans la **jurisprudence** ?

Les sanctions

Code pénal

Harcèlement moral

Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement
et 30 000 € d'amende

Harcèlement sexuel

Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement
et 45 000 € d'amende

Échelle des sanctions au sein de l'entreprise :

- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied
- Licenciement

**À vous de
jouer !**

Quiz

	VRAI	FAUX
Seul un manager peut être accusé de harcèlement	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Il y a harcèlement sexuel que s'il y a contact physique	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Une seule personne se déclare blessée par des blagues à connotation sexuelle : c'est du harcèlement sexuel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le rappel régulier de la nécessité de respecter les horaires de travail : c'est du harcèlement moral	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'envoi de nombreux mails pour demander d'accélérer son rythme de travail : c'est du harcèlement moral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affirmer ne pas comprendre qu'un directeur puisse être une femme : c'est un agissement sexiste	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Face à une situation de harcèlement, il ne faut jamais rester seul	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En France, seul le code du travail interdit le harcèlement	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Le rôle des managers et de leurs RH

Une situation génératrice de
mal-être ou de risques ?

1

Analyser

2

Traiter

... pour répondre aux obligations de santé et
de sécurité qui incombent à l'entreprise.

Les interlocuteurs possibles

À qui peut s'adresser toute personne confrontée ou témoin ?

Écoute
Information
Orientation

Référénts
harcèlement

Conseillers en
développement
de la QVT

Assistants
sociaux

Médecins du
travail

Psychologues
du travail

Écoute
Information
Orientation



Traitement
Régulation

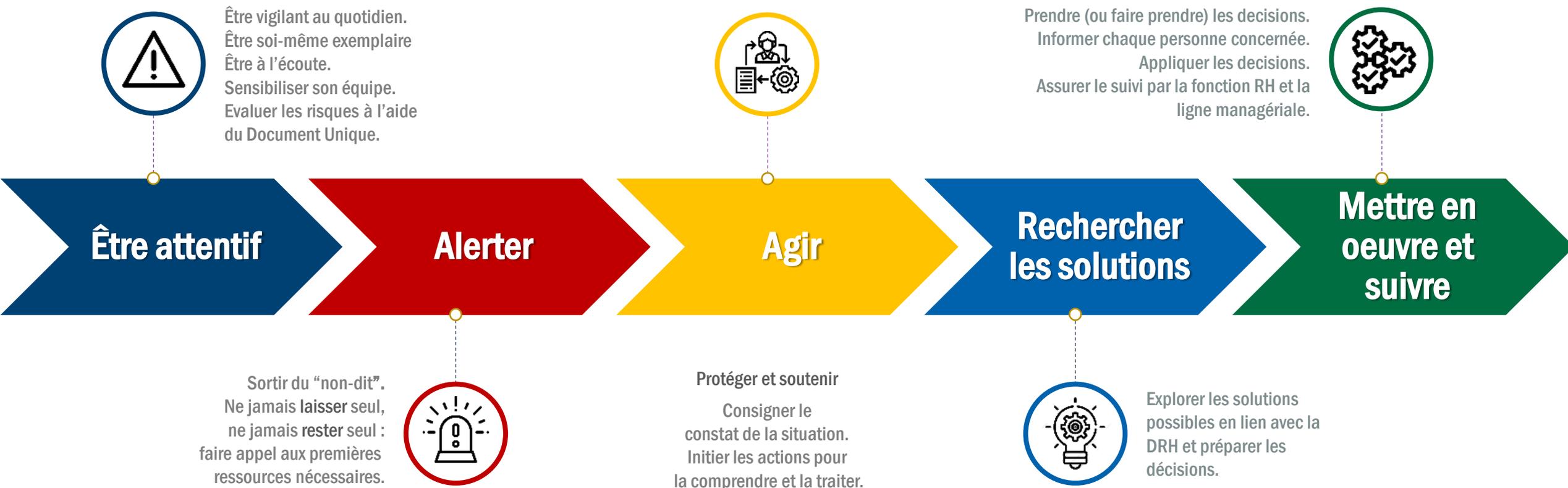
Ligne
managériale

Fonction
RH

Représentants
du personnel

Lignes
Directes
Harcèlement

Comment agir en pratique ?





Merci



france•tv

ANNEXES



Illustration vidéo - exemple



Harcèlement moral / sexuel et agissements sexistes - Vidéos

Et tout le monde s'en fout : « le sexisme au travail »
durée 03 :53

<https://www.youtube.com/watch?v=H5Lr5pyBLN4>

Action Logement – sexisme ordinaire au travail
durée 01 :20

<https://www.youtube.com/watch?v=il6ix0mX5Gw>

Angèle - Balance ton quoi, Anti-sexism Academy-
Extrait du clip d'Angèle, avec Pierre Niney
durée 01 :12

<https://www.youtube.com/watch?v=j57op0c0HIQ>

A partir de quand le management dégénère-t-il en
harcèlement ?

Actoowin.com durée 01 :09

<https://youtu.be/tWv610lmUIE?t=8>

Saynète théâtre à la carte – harcèlement moral
durée 02 :44

<https://www.youtube.com/watch?v=y0QwgEDEYnk>

Management Comedy by Théâtre & Associés -
Harcèlement: tous victimes? Durée 01 :59

https://www.youtube.com/watch?v=g_PYU7U46yo

Sexisme et harcèlement, de quoi parle-t-on ?
(capsule vidéo pédagogique) Durée 0 :33

<https://www.youtube.com/watch?v=518szn67qRU>

Le cadre réglementaire du sexisme au travail
durée 03 :13

<https://www.youtube.com/watch?v=ot7KYh3kh50>

Ça donne quoi le sexisme ordinaire au bureau ?
Episode 3 durée 01:28

<https://www.youtube.com/watch?v=QjEcMxCx04w>

"La mécanique sexiste" réalisé par Marine Spaak
(draw my life)

<https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

Martin sexe faible Slash France.tv

<https://www.france.tv/slash/martin-sexe-faible/>

Reconnaître les situations de harcèlement sexuel – pour
en savoir plus :

le quiz du Monde : harcèlement, blagues salaces et
séduction

<http://lemde.fr/2go5Ey6>

Un quiz plus complet proposé par Franceinfo : Drague,
blagues lourdes, harcèlement sexuel ou agression :
êtes-vous sûr de savoir faire la différence ?

https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/quiz-drague-blagues-lourdes-harcelement-sexuel-ou-agression-etes-vous-sur-de-savoir-faire-la-difference_2425449.html

Une vidéo repère : « harcèlement pas harcèlement ? »
(quiz Guillaume Meurice et réponses juridiques : 11')

<http://bit.ly/2B3o0co>

Liste des primo écoutants

Le groupe de travail issu de l'accord QVT sur le soutien individuel a validé les points suivants:

Les primo écoutants du réseau actuel (ils sont au nombre de 16) continuent d'exercer leur mission sur leur périmètre. Il n'y a pas de mise en place de référents sur le modèle des délégués sociaux en entreprise prônés par l'ANREE (Association nationale des réseaux d'entraide en entreprise) car cela nécessite l'animation du réseau, la formation continue, la mise à disposition de documents réactualisés...Ce qui est très compliqué avec les nombreux sites excentrés (France 3 et Outremer).

La priorité d'action a été donnée à la formation à l'écoute active des acteurs RH, des élus et des managers en proximité. Plusieurs sessions se sont déjà déroulées sur des sites de France3.

PRENOM	NOM	METIER	LIEU DE TRAVAIL	REGION	RRH
Agnès	AMAR-CAUDRON	Documentaliste	Paris	Siège Chaine Info	Frédéric Debains
Valérie	JONNET	Chef monteur	Paris	PIC	Catherine Fichet
Philippe	MATHIEU	Chef OPV	Rouen	Normandie	Fanny Ausina
Carole	LEFRANCOIS	Journaliste	Caen	Normandie	Fanny Ausina
Alexandra	BUCUR	Journaliste	Strasbourg	Alsace	Sophie Bauer
Marie	HEIDMANN	Journaliste	Strasbourg	Alsace	Sophie Bauer
Martine	LEROY	Chargé de communication	Strasbourg	Alsace	Sophie Bauer
Jean-Pascal	MAUJARD	Chef monteur	Besançon	Franche Comté	Hélène St Martin

Nathalie	PERRIN	Chef monteur	Amiens	Picardie	Sylvain Cau Bareille
Alexis	DUMOULIN	Journaliste	Reims	Champagne Ardenne	Catherine Patout
Yves	QUEMENER	Journaliste	Nancy	Lorraine	Catherine Patout
Hervé	YARD	Resp informatique	Nancy	Lorraine	Catherine Patout
Jacques	DUPONT	Administrateur d'antenne	Marseille	PACA	Maryline Camacho
Valérie	PANAI	Journaliste	Papeete	Polynésie	Catherine Sailles
Carmen	PAHIO	Assistant de direction	Papeete	Polynésie	Catherine Sailles
Hinano	TETUANUI	Assistant de direction	Papeete	Polynésie	Catherine Sailles

CSSCT Réseau France 3
20 janvier 2020
Ateliers de sensibilisation QVT

Localisation	Implantation	Date action	Action menée	Animation	Public concerné	Nb participants
Lyon	AURA	07/06/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	10
Paris	CVDL	21/06/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	4
Paris	IDF	21/06/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	4
Bordeaux	Nouvelle Aquitaine	02/07/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	12
Nantes	PDL	13/09/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	9
Nantes	PDL	20/09/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	5
Marseille	PACA	27/09/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	8

Strasbourg	Grand Est	04/10/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	11
Ajaccio	Corse	18/10/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	10
Toulouse	Occitanie	04/11/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	11
Rouen	Normandie	15/11/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	11
Dijon	BFC	22/11/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	10
Lille	Hauts de France	26/11/2019	Sensibilisation QVT	JLO	Manager/RH	11
					Total	116

Date	Région	Ville	Consultant	Référent psy site	Commentaire
17/09/2020	Normandie	Rouen	Jennifer Di Scanno	Laurent PIERRE	Fait
08/10/2020	ARA	Lyon	Jennifer Di Scanno	Eric Belbenoît	En attente retour EB - Date validée avec DRH
19/10/2020	PACA	Marseille	Jennifer Di Scanno	Anne-Cécile Charlin	Date validée avec RRH
15/10/2020	Est	Strasbourg	Jennifer Di Scanno	Jean-Baptiste Dequevauviller	En attente retour JBD pour contact RH- Date validée RRH
30/10/2020	ARA	Lyon Grenoble	Jennifer Di Scanno	Eric Belbenoît	En attente retour EB - Date validée avec DRH
10/11/2020	Paris	Paris + Reims	Jennifer Di Scanno	Corinne Vautrin	Reporté en 2021
10/11/2020	Occitanie	Montpellier Toulouse	Jean-Paul Chodacki	Eric Belbenoît	référent psy ok, Date validée avec RRH
17/11/2020	Bretagne	Rennes	Jennifer Di Scanno	Aurélie Delannée	A valider car déjà prévu dans la démarche RH Rennes en attente retour RRH
03/12/2020	BFC	Dijon Besançon	Jennifer Di Scanno	Jennifer Di Scanno	Date validée avec RRH
10/12/2020	Pays de Loire	Nantes	Jennifer Di Scanno	Aurélie Delannée	Contact référent psy + RRH en cours
15/12/2020	HdF	Lille	Jennifer Di Scanno	Aurélie Laval	En attente retour AL- Date validée avec RRH
Semaine du 28/09	Corse	Ajaccio	Jennifer Di Scanno	Jennifer Di Scanno	Nouvelle date à fixer



**france.tv «Plan vélo / mesures
2020-2021 »**

1 - Arbitrage mesures Entreprises

Aides Financières



Expérimentation
Forfait mobilité somme forfaitaire
Septembre 2020



Expérimentation
Forfait mobilité participation location
Septembre 2020

Forfait mobilité durable ³

Objectif 9% - 15 % ¹ Risques (32%) ²

Propriétés

Option 1 : Montant forfaitaire (400€ / an)	176 K€ - 293 K€	625 K€	Attestation (Trajets Domicile Travail garantis) ✓ Décharge fiscale et cotisations sociales ✓ L'ensemble des collaborateurs ✓ Plusieurs usages (équipements, accessoires, services...) ✓ Cyclistes actuels et report ✓ Adaptabilité (base d'engagement semestrielle) ✓
Option 2 Participation loyer LLD (33€ / mois)	174K€ - 290K€	619 K€	Attestation (Trajets Domicile Travail garantis) ✓ Décharge fiscale et cotisations sociales ✓ L'ensemble des collaborateurs ✗ Plusieurs usages ✗ Cyclistes actuels et report ✗

¹ 9% (loi mobilités) – 15% (objectif haut FUB) –

² 32% (fondement du risque : potentiel de report des sites parisiens fonction de la domiciliation)

³ décret n°2020 -541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »

Décisions du Copil

→ Le copil valide l'expérimentation du Forfait Mobilité Durable.

Sous la forme de l'option 1 : Versement d'une somme forfaitaire plafonnée à 400 € annuel (selon les termes du décret)

→ La proposition est soumise à la Présidente et aux membres du Comex

Coûts Infrastructures

Objectif 9% - 15 %

**Besoins de
Stationnement**

150K€ (9%) - 455 K€ (15%)

2 – Information autres mesures

Infrastructures bâtiments

V



Création de 140 places de parking à Valin

Juin 2020



Etude Stationnement voirie proximité MFTV

Automne 2020

Etat d'avancement des aménagements

→ Parking Valin :

- Phase 1 (21 juillet 2020) : 50 places supplémentaires
- Phase 2 (Automne 2020) : 100 places supplémentaires

→ Parking MFTV et aménagement voirie

Toujours à l'étude

Information et Communication

✓



- Rappel des mesures FTV Rbst
 - Transmissions nouveaux itinéraires
 - Parcours Klaxoon
- Mai 2020*



- Réalisation de tutoriels sécurité et aide à la pratique
- Septembre 2020*

Suivi des animations

→ Diffusion de tutoriels vélo en lien avec la sphère Vélovision (septembre) :

« Comment je m'habille pour faire du vélo ?

Prévoir son itinéraire

La sécurité à vélo

Protéger son vélo etc »

Matériel / Equipements / Services



Accessoires

Septembre 2020



Offres promotionnelles pour Achats
Septembre 2020



Services de réparation

Printemps 2021

Chèque
Etat

Fourniture d'accessoires

→ Fourniture d'accessoires logotés

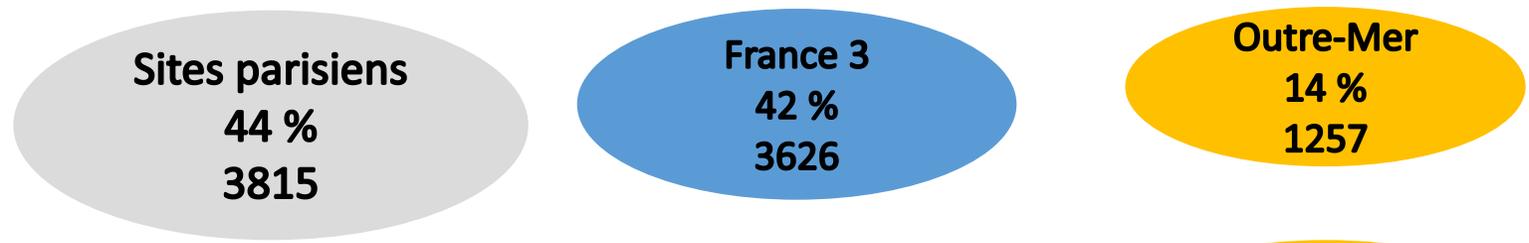
Chasubles, casques, porte smartphones.

→ Le coût des produits français et européens nécessiterait la recherche d'un financement complémentaire. A l'étude avec les instances représentatives qui souhaitent également soutenir ces usages.

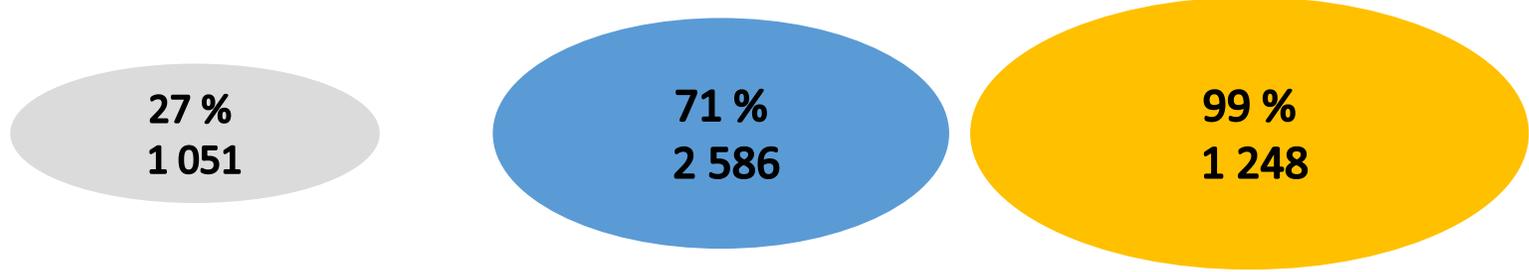
3 – Annexes

Calcul du coût supplémentaire (hors report modal abonnement transport en commun vers vélo) pour l'entreprise de la mise en place du forfait Mobilités Durables (détails des calculs en annexe 1) :

- Répartition collaborateurs FTV par zone présents au 30/09/2019.

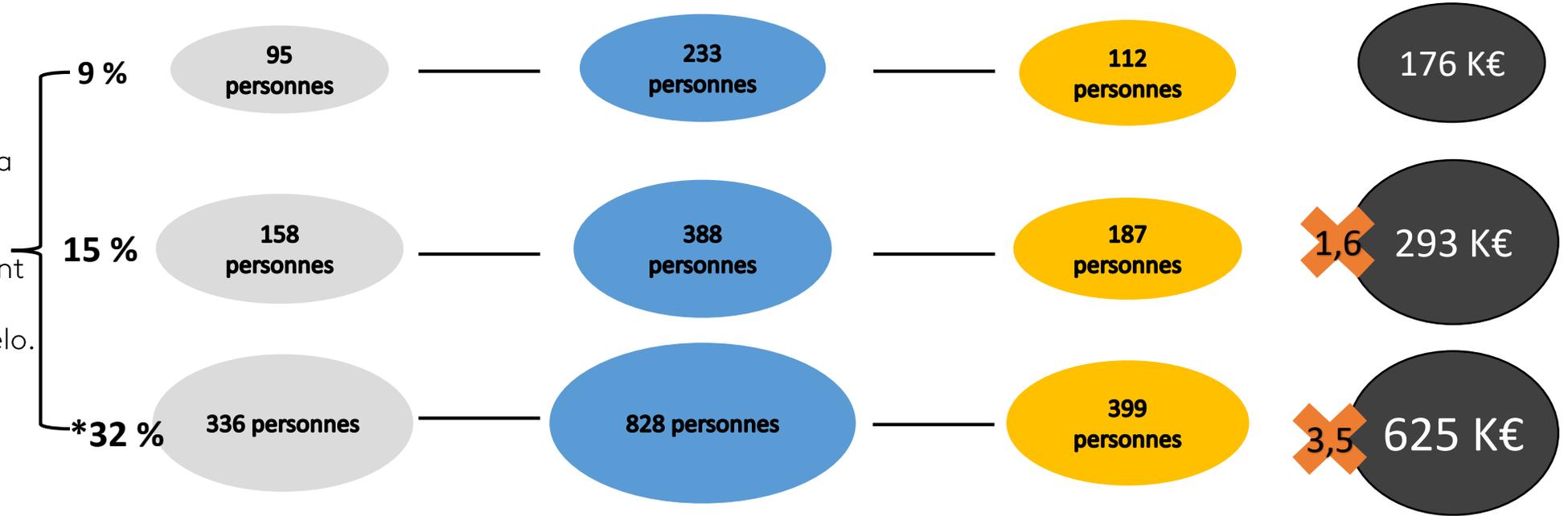


- Part des collaborateurs ne bénéficiant pas de remboursement transports en commun.



TOTAL COUT ANNUEL PAR HYPOTHESE

- Hypothèses d'adhésion de la part des collaborateurs ne bénéficiant pas de remboursement abonnement transport en commun qui pourrait se reporter sur le vélo.



*32% = Part des salariés habitant à moins de 6 km de leur lieu de travail en Ile-de-France selon une étude publiée par l'institut d'aménagement et d'urbanisme d'Ile de France.

CALCUL COUT INDEMNITE FORFAIT MOBILITES DURABLES

Pour les sites Parisiens

	Collaborateurs ne bénéficiant pas de remboursement transport	Report de ces effectifs au forfait mobilités durables	Coût indemnités forfait mobilités durable annuel
Hypothèse 9%		95	37 836 €
Hypothèse 15%	1051	158	63 060 €
Hypothèse 32%		336	134 528 €

Pour les régions

	Collaborateurs ne bénéficiant pas de remboursement transport	Report de ces effectifs au forfait mobilités durables	Coût indemnités forfait mobilités durable annuel
Hypothèse 9%		233	93 096 €
Hypothèse 15%	2586	388	155 160 €
Hypothèse 32%		828	331 008 €

Pour Outre-Mer

	Collaborateurs ne bénéficiant pas de remboursement transport	Report de ces effectifs au forfait mobilités durables	Coût indemnités forfait mobilités durable annuel
Hypothèse 9%		112	44 928 €
Hypothèse 15%	1248	187	74 880 €
Hypothèse 32%		399	159 744 €

Hypothèse 9%

	Nombre d'abris (9 places) à créer	Coût
Sites parisiens		
Linois	1	6 500,00 €
Malakoff	1	6 500,00 €
Varet	1	6 500,00 €
Pôle Nord Ouest		
Vanves	1	6 500,00 €
Pôle Nord Est		
Dijon	1	6 500,00 €
Pôle Sud Ouest		
Limoges	1	6 500,00 €
Toulouse	1	6 500,00 €
Pôle Sud Est		
Marseille	3	19 500,00 €
Corse		
Ajaccio	1	6 500,00 €
Bastia	1	6 500,00 €

Outre-Mer		
Réunion	2	13 000,00 €
Mayotte	1	6 500,00 €
Wallis et Futuna	1	6 500,00 €
Guadeloupe	2	13 000,00 €
Guyane	2	13 000,00 €
Martinique	2	13 000,00 €
Saint-Pierre et Miquelon	1	6 500,00 €

Total général à 9% 149 500,00 €

CALCUL COUT INFRASTRUCTURES

Hypothèse 15%

	Nombre d'abris (9 places) à créer	Coût
Sites parisiens		
MFTV/EOS	18	117 000,00 €
Linois	1	6 500,00 €
Malakoff	4	26 000,00 €
Varet	2	13 000,00 €

Pôle Nord Ouest		
Caen	1	6 500,00 €
Rennes	1	6 500,00 €
Orléans	1	6 500,00 €
Vanves	2	13 000,00 €

Pôle Nord Est		
Dijon	1	6 500,00 €
Nancy	1	6 500,00 €
Amiens	1	6 500,00 €
Reims	1	6 500,00 €

Pôle Sud Ouest		
Poitiers	1	6 500,00 €
Limoges	2	13 000,00 €
Montpellier	1	6 500,00 €
Toulouse	2	13 000,00 €

Pôle Sud Est		
Marseille	5	32 500,00 €
Clermont Ferrand	1	6 500,00 €

Corse		
Ajaccio	2	13 000,00 €
Bastia	1	6 500,00 €

Outre-Mer		
Réunion	4	26 000,00 €
Mayotte	2	13 000,00 €
Nouvelle-Calédonie	1	6 500,00 €
Wallis et Futuna	2	13 000,00 €
Guadeloupe	4	26 000,00 €
Guyane	3	19 500,00 €
Martinique	3	19 500,00 €
Saint-Pierre et Miquelon	2	13 000,00 €

Total général à 15% 455 000,00 €



Information/consultation sur la note relative au port du masque annexée au Règlement intérieur

Avis des élus du CSE central

Les consignes gouvernementales pour lutter contre la crise sanitaire Covid-19 préconisent, entre autres, le port du masque.

FTV impose le port du masque aux salariés depuis le 7 avril 2020. Les salariés en ont été informés via les communications internes. Cette obligation impose à l'employeur de fournir des masques aux salariés.

La direction de FTV a ouvert le 2 juillet une information-consultation sur un projet de note de service imposant le port du masque datée du 22 juin 2020. Cette dernière a vocation à être intégrée dans le règlement intérieur de l'entreprise qui s'impose à l'ensemble des salariés.

Selon l'article L.1321-1 et suivants du code du travail, le règlement intérieur de l'entreprise porte sur les règles générales et permanentes relatives à la discipline et à l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, mais aussi sur les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

On peut donc penser qu'une consigne rendant obligatoire le port du masque dans l'entreprise est destinée à intégrer ce règlement intérieur, ce qui a pour conséquence de permettre à l'employeur de sanctionner un salarié qui refuse de porter un masque.

Parallèlement à cette intégration, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques en liaison avec la médecine du travail et les élus.

La direction a spécifié que son objectif n'est pas de sanctionner, mais de renforcer le caractère impératif du port du masque pendant la crise sanitaire. Néanmoins, elle a aussi précisé que la sanction serait plus forte en cas de récidive.

Depuis le 1^{er} juillet 2020, les élus des 13 établissements de FTV ont été informés et consultés. Ils ont pu faire état de leurs demandes de modifications de la note. Les élus du CSE central ont reçu 12 avis (à l'exception de celui de Wallis-et-Futuna), ainsi qu'une note à jour.

Dans le règlement intérieur, l'employeur doit fixer de façon suffisamment précise les obligations du salarié, les conditions dans lesquelles elles sont appliquées et les éventuelles dérogations qui s'appuient sur les recommandations du protocole national déclinées dans l'entreprise.

Les élus du CSE central formulent les préconisations et observations suivantes sur la note présentée par la direction :

- Inscrire dans la note que l'attribution du masque incombe à l'employeur ;

- Intégrer qu'en cas de pénurie de masque fournis par l'employeur, la sanction n'est pas possible ;
- S'il s'agit d'affirmer un principe très général qui sera précisé par des notes de service, cela doit être clairement indiqué afin que le périmètre de l'obligation soit parfaitement connu de tous et que les moyens adéquats soient fournis aux salariés pour faire face à toutes les situations qu'ils peuvent rencontrer dans le cadre de leur activité professionnelle ;
- Aménagement du port du masque en cas de nécessité (par exemple en cas de fortes chaleurs).
- Affichage des fiches informatives ;
- Afin d'assurer la protection des salariés et compte tenu du taux effectif de filtration des masques en tissu et chirurgicaux, les élus demandent l'élargissement de la fourniture des masques type FFP2 à d'autres situations de travail que celles déjà mises en œuvre.
- A ce stade, l'incitation au port prioritaire du masque en tissu est sujette à débat, dans la mesure où le modèle fourni par France Télévisions provoque de la gêne voire des risques chez certains salariés (porteurs de lunettes qui subissent la buée, sensation de chaleur, voire de difficulté à respirer, mauvaise adaptation au visage, sensation d'inconfort, difficulté à respecter le protocole de lavage et de séchage car le repassage est très difficile). Les élus préconisent que FTV change de modèle de masque ou de fournisseur, ou qu'elle laisse aux salariés la possibilité d'opter pour un modèle alternatif homologué. En tout état de cause, l'entreprise doit fournir des masques chirurgicaux à tous les salariés permanents ou non permanents qui le souhaitent. La dotation de masques FFP2 doit se faire en quantité suffisante pour les salariés qui travaillent à l'extérieur sans passer au coup par coup par leur chef de service.
- Préciser les règles d'homologation des masques personnels.

Dans la mesure où le texte sera opposable à chacun et donc passible de sanctions, les élus demandent à la direction de prioriser les actions de pédagogie et une étude pragmatique de chaque situation avant d'envisager l'approche disciplinaire.

Un Equipement de Protection Individuel (EPI) ne doit pas créer un autre risque, par exemple la conduite avec de la buée sur les lunettes.

Nombre de votants : 24

Pour : 24

Contre : 0

Abstentions : 0

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

Paris, le 8 octobre 2020



Commission emploi formation du CSEC Réunion du 30 septembre 2020

Présent-e-s pour la commission (en présentiel ou en visio) :

Marc Chauvelot, président

Simba Attoumani (Mayotte), Olivier Auguste (Martinique), François Badaire (Siège), Sylvie Chan (Polynésie), Aldo Fogacci (Corse), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe), William Maunier (France 3), Soizic Lardreux (Guyane), Jean Hugues Lec Kao (La Réunion), Pascal Lefebvre (France 3), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon), Patrick VanHalle (Nouvelle Calédonie).

1- Répartition de la taxe d'apprentissage 2019

Invité Yannick Minso (développement RH)

La commission a pris connaissance de la répartition de la taxe d'apprentissage 2019. Elle s'élève à 4 464 239,23 €, soit 0,68% de la masse salariale de l'année 2018 (0,44% pour l'Alsace Moselle), en baisse de 591 100 € par rapport à la contribution 2018.

Cela s'explique par la politique d'alternance plutôt volontariste à FTV, en application de **l'Accord de février 2017 sur le Contrat de génération**, qui prévoyait un objectif d'alternants de 1,8% de l'effectif en 2017, 2,1% fin 2018 et 2,5% fin 2019, soit environ 250 alternants (même si cet objectif ambitieux n'a pas été atteint en 2019 puisqu'on n'a décompté que 193 alternants).

Pour autant le taux de Contribution Supplémentaire à l'Alternance (CSA) varie en fonction du pourcentage de contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), ce qui a permis de faire baisser la contribution pour 2019.

La commission a entendu la volonté de la présidente d'accroître le recours à l'alternance à FTV, en dépit de la contrainte sur les ETP (chaque alternant compte pour 0,5 ETP).

La commission s'interroge sur les raisons pour lesquelles les objectifs fixés par **l'Accord sur le Contrat de génération** n'ont pas été atteints.

Dans ce cadre, la commission propose de sortir les alternants de ce calcul des ETP pour bien affirmer cette priorité.

Les trois priorités en 2019 ont été :

- 75% pour les organismes préparant les métiers de l'audiovisuel,
- 10% pour les écoles dont FTV accueille des stagiaires
- 10% pour les lycées, collèges ou associations de ZEP ou développant des actions en faveur de la diversité ou de l'égalité des chances.

A souligner dans la répartition géographique, la tendance à favoriser l'Île de France au détriment des régions. De 51 à 56% pour l'Île de France entre 2017 et 2019 et de 44 à 39% pour les régions. L'Outre-mer reste stable à 4%, en raison des particularités.

A souligner aussi dans les priorités une répartition plus favorable aux écoles de journalisme (de 18% en 2017 à 27,86% en 2019) qu'à celles de la diversité (de 33,54% en 2017 à 22,92% en 2019).

La réforme de la formation professionnelle incluse dans la **Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel** a profondément modifié les règles de répartition de la taxe d'apprentissage. La possibilité pour l'entreprise de choisir librement aux établissements de formation va s'en trouver très diminué. Le solde disponible ne représentera que 13%, 87% étant redistribué par France compétences.

La direction fait part du manque de retour des opérationnels et des élus pour le choix des établissements auxquels verser la taxe d'apprentissage. La commission rétorque que le « timing » est trop aléatoire et il est décidé de transmettre les propositions « au fil de l'eau », tout au long de l'année.

2- Situation de l'emploi au 30 juin 2020

Invités Jean Yves Blaise et Steve Labade (pilotage social)

Le bilan de l'emploi au 30 juin 2020 est très sombre. Il montre une dégradation sans précédent de la situation de l'emploi à France Télévisions. La baisse atteint 603,4 ETP moyens par rapport au 30 juin 2019 soit une baisse de 6,81% en un an !

Tous les secteurs sont impactés par le double effet du plan de départ et de la crise sanitaire et de la politique générale de l'emploi.

La direction met en avant les conséquences de la pandémie sur le recours aux non permanents avec une moyenne annuelle de recours aux non permanents de 9,8% à fin juin 2020 contre 12% à fin juin 2019.

Mais l'emploi des permanents est aussi touché à Paris, en région et dans les outre-mer.

Seule éclaircie dans ce tableau, l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs avec un gain de 0,5% sur un an, de 45,2 à 45,7%, un taux de féminisation jamais atteint à France Télévisions.

Le turn-over est évidemment déséquilibré avec un nombre de 421 départs (principalement dans le cadre de la RCC, 356 au 1^{er} janvier 2020) et 152 arrivées (dont 111 (73%) correspondant à des requalifications de CDD en CDI).

Les directions les plus concernées sont, la direction des moyens et la direction de l'information.

Dans les régions, on trouve dans le « top 5 » Rhône Alpes Auvergne (-26,6 ETP), Provence Alpes Côte d'Azur (- 23, 9 ETP), Nouvelle Aquitaine (-23,2 ETP), Hauts de France (- 22,7 ETP dont 14,1 ETP non permanents), Occitanie (- 20,9 ETP dont 14,1 ETP non permanents).

Paris Ile de France perd 61,9 ETP qui ont été en partie été transférés vers le Siège à l'occasion de déménagement.

Dans les Outre-mer, ce sont la Nouvelle Calédonie (-8,9 ETP), la Guadeloupe (-6,7 ETP), la Martinique (- 4,6 ETP) et La Réunion (- 3,9 ETP) qui sont le plus impactés.

Au Siège, les moyens de fabrication (ex filière de France 3) perdent 120, 3 ETP (dont 96,8 ETP non permanents), et le site de Malakoff -33,5 ETP. Baisse aussi de 8,2 ETP des effectifs des ressources humaines en région.

Les PTA payent un plus lourd tribut avec une baisse de 490,4 ETP alors que les journalistes ne perdent « que » 113 ETP.

Une baisse très importante des heures supplémentaires payées (-26,3% pour les permanents), en lien avec la diminution de l'activité pendant la période de confinement. On passe de 117 000 HS à 84 000 en un an, soit – 28%.

Sur le recours aux non permanents, la direction estime que la crise sanitaire a surtout impacté les mois d'avril et de mai. La reprise d'activité est sensible à partir de juin et le nombre d'ETP dépasse même en août le nombre d'ETP de 2019 (de 1057 à 1071 ETP), en lien avec le décalage des grands événements sportifs, le Tour de France et Roland Garros.

Voir ci-dessous l'évolution mensuelle du recours aux ETP non permanents:

janvier	mars	avril	mai	juin	juillet	aout
1057	1100	526	537	999	987	1071

La commission fait remarquer que les départs liés à la RCC touchent prioritairement les régions hexagonales (48%) secteur que la direction dit vouloir prioritairement développer avec la perspective de chaînes régionales de plein exercice.

La commission insiste sur la nécessité de combler les postes vacants par les départs dans le cadre de la RCC. **L'Accord du 7 mai 2019** prévoit bien que les postes laissés vacants sont soit remplacés, soit placés en réserve et redéployés sur des besoins de développement. La direction prend le prétexte de la crise sanitaire qui aurait ralenti le processus. La commission constate le gel systématique de postes dans certains secteurs et l'absence de politique dynamique de l'emploi. Pour la Direction, les demandes d'ouverture de postes se font bien, et on devrait y voir plus clair à la fin de l'année.

3- Plan de départ : situation au 21 septembre 2020

Invité Stéphane Chevallier (direction du dialogue social)

Depuis la dernière réunion de la commission de suivi de juin, peu de candidatures additionnelles. Au 21 septembre 2020, on dénombre 841 candidatures au départ (1 projet professionnel n'a pas été validé par la commission), 754 départs en retraite et 87 projets professionnels.

Le plan de départ n'atteint pas les objectifs initialement fixés par la direction.

L'Accord du 7 mai 2019 envisageait un plafond de 2000 départs, corrigé par la suite à « environ 1800 ». La prévision devra donc faire l'objet d'un travail de réactualisation. On approcherait plus vraisemblablement selon la direction des 1500 départs sans que l'on comprenne comment elle envisage de faire passer le chiffre de 800 départs effectifs ou enregistrés jusqu'au 31 décembre 2022, à 1500 départs.

Les régions de France 3 contribuent beaucoup aux départs, les Outre mer, moins concernées initialement, sont au niveau de leurs effectifs dans l'entreprise (14%) et le Siège montre un réel décalage par rapport au reste de l'entreprise.

	Siège	Régions	Outre-mer
Effectifs du secteur de l'entreprise	45%	41%	14%
Pourcentage et nombre de départs	38% (283)	48% (365)	14% (106)

Cela concerne principalement les journalistes du Siège qui n'adhèrent au plan de départ. Conséquence, le ratio de journalistes dans le plan représente 26% alors qu'ils représentent 32% des effectifs de l'entreprise.

Au Siège, alors qu'ils représentent 25% des effectifs, les journalistes ne représentent que 16% des départs à la retraite (44 journalistes contre 239 PTA).

Pas d'étude précise côté direction sur cette volonté de poursuivre les carrières au Siège sinon quelques hypothèses sur le coût de la vie sur Paris, ou l'attachement au statut social.

Plus d'hommes que de femmes dans les départs (60% contre 40%), alors que la part des hommes est de 55% dans l'entreprise, ce qui contribue au rééquilibrage de la mixité. La commission fait remarquer qu'il vaudrait mieux atteindre la mixité en embauchant des femmes plutôt qu'en se séparant des hommes.

La commission constate que le nombre de comblements de postes apparaît très insuffisant au regard des besoins de l'activité, ce qui entraîne une surcharge de travail, une dégradation des conditions de travail, une baisse de qualité du travail.

La direction explique que l'on peut renoncer à certaines choses que l'on faisait auparavant pour laisser plus de marge de manœuvre pour les opérationnels du cœur de métier. Elle affirme que **l'Accord du 7 mai 2019** prévoit de faire porter l'effort que les fonctions support et l'encadrement, ce que la commission conteste. La commission

fait remarquer que si les salariés de la paye ne peuvent plus assurer leur boulot, on sera bien amené à considérer qu'ils sont eux aussi « cœur de métier ».

Plus largement la commission rappelle les engagements de l'Accord qui prévoit le remplacement des postes laissés vacants par les départs et pour ceux qui ne le seraient pas, leur mise en réserve et pour des expérimentations permettant de décider ultérieurement des effectifs nécessaires.

Le comblement des postes doit donc pouvoir s'opérer de façon beaucoup plus rapide et systématique pour les activités inchangées (par exemple quand l'une des deux personnes qui assurent la continuité d'un service s'en va) et pour lesquelles aucune réorganisation n'est élaborée avec les équipes et négociée avec les organisations syndicales.

La direction prend le prétexte de la crise sanitaire qui n'aurait pas permis de procéder aux comblements, elle parle de délai incompressible de 4 mois pour parvenir au comblement.

La commission souligne que nombre d'expérimentations annoncées (les régies automatisées en région, la Control Room au CDE) ont été reportées ou gelées, elle constate que la négociation de la GPEC de progrès par projet est au point mort alors qu'elle conditionne toutes les négociations sur les organisations du travail et l'évolution des métiers.

La commission insiste sur le mal être et les RPS générés par l'incertitude du lendemain pour les salariés occupant des emplois dits « en décroissance » et auxquels aucune perspective n'est offerte.

Certains régions ou stations sont toutefois parvenus à mettre en place des accords d'expérimentation comme en Nouvelle Aquitaine ou à La Réunion.

La commission de suivi, prévue par l'Accord, est chargée de veiller aux engagements sur l'emploi ; elle ne s'est toujours pas réunie alors qu'elle doit le faire tous les 6 mois. Elle devrait l'être prochainement.

4- Actualisation de la BDES

Invité-e-s : Céline Le Moigne, Aurore Gauvin, Stéphane Chevallier, Jean Yves Blaise

Des efforts ont été réalisés pour thématiser la BDES (Base de Données Economiques et Sociales) et améliorer sa lisibilité mais de nombreux problèmes demeurent.

Les difficultés de connexion, une ergonomie à améliorer, des mises à jour insuffisantes et le constat qu'elle est largement sous utilisée alors qu'elle devrait représenter un élément central pour le partage d'informations des élus et mandats.

La direction a opéré un re-balayage de l'ensemble, a précisé les liens et a essayé de mieux mettre en corrélation les différents documents.

Ce travail, sur une base établie en 2014 à une époque où il n'existait pas de solution externe, mériterait d'être refondu dans une des nombreuses solutions qui ont fleuri sur le marché depuis deux ans et que France Télévisions pourrait paramétrer en fonction de ses besoins.

La commission souhaite un élargissement des possibilités d'accès, un outil plus satisfaisant et rigoureusement tenu à jour en vue, pourquoi pas, d'une démarche écologique d'abandon à terme du support papier qui permettrait de préserver nos forêts.

Pour la commission formation emploi du CSEC
Le président
Marc Chauvelot



Avis des élus du CSEC sur la répartition de la taxe d'apprentissage 2019

Point 13

Les élu-e-s du CSEC ont pris connaissance de la répartition de la taxe d'apprentissage 2019 qui a été examinée lors de la réunion de la commission formation emploi du 30 septembre 2020.

Ils proposent d'approuver le compte rendu de cette réunion.

Ils se félicitent de la volonté affichée de la direction de France Télévisions de soutenir et d'amplifier l'effort consacré à l'alternance pour les métiers de la télévision.

Ils souhaitent qu'une analyse détaillée soit menée sur les freins concernant l'alternance et les actions à mener pour les lever.

Paris, le 8 octobre 2020

Adopté à l'unanimité des 23 votants

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, SNJ approuvent



Commission emploi formation du CSE Central de France Télévisions du 12 décembre 2019

Présent-e-s pour la commission :

Marc Chauvelot (président, CSE Siège) , Pascal Lefebvre (CSE France 3), Marie Line Lelorieux (CSE Saint Pierre et Miquelon la 1 ère), Jean Hugues Lec Kao (CSE Réunion la 1 ère), Sylvie Chan (CE Polynésie la 1 ère), Olivier Auguste (CSE Martinique la 1 ère), Jean Charles Martyrfal (CSE Guadeloupe la 1 ère), François Badaire (CSE Siège), Soisic Lerdreux (CSE Guyane la 1 ère), Saïd Ben Ahmad (CSE Mayotte la 1 ère)

Pour la direction :

- Pour le bilan social et l'emploi, Stéphane Chevallier, Jean Yves Blaise, Steve Labade, Isabelle Girault
- Pour le projet de plan de développement des compétences, Sylwia Madeira responsable développement RH Outre-mer, Laetitia Quinson responsable développement RH Siège, Tiziana Cramerotti, Yannick Monsnereau

Préambule

La commission emploi formation du CSE Central s'est réunie le 12 décembre 2019 dans le contexte particulier de la mobilisation contre la réforme des retraites et de la grève dans les transports qui ont conduit au report des réunions des CSE du Siège, de France 3 et du CSE Central.

Les membres de la commission venant des Outre-mer étant pour la plupart d'entre eux présents dans l'hexagone, il a été décidé de maintenir la réunion de la commission en allégeant son ordre du jour.

Ont été étudiés le bilan social 2018, la situation de l'emploi au 30 septembre 2019 et le projet de Plan de développement des compétences 2020.

Le point sur l'adaptation de la BDES (Base de Données Economiques et Sociales), a été reporté à une séance ultérieure.

Pour la préparation de cette réunion, une remontée des compte rendus et avis des différentes commissions de CSE et CE a été effectuée.

1- Bilan social 2018

L'EMPLOI

Les effectifs

La commission constate une nouvelle baisse des effectifs globaux de l'entreprise entre 2017 et 2018 pour les permanents qui passent de 8461 ETP moyens à 8400, soit une suppression de 61 ETP. (-2,2%)

Chez les non permanents, on passe de 1382 à 1219 ETP, soit une suppression de 160 ETP, (-11,5%).

Les effectifs permanents PTA passent de 5868 ETP moyens à 5 779, - 89 ETP moyens (-1,9%)

Les effectifs permanents journalistes progressent de 2593 à 2621, soit 28 ETP supplémentaires (+1%)

Les effectifs non permanents PTA passent de 1058 ETP moyens à 968, soit - 90 ETP

Les effectifs non permanents journalistes passent de 323 ETP moyens à 251, soit - 72 ETP

Une baisse plus importante chez les PTA qui supportent principalement les réductions d'emplois, tant dans les emplois techniques que dans les emplois administratifs.

Dans un contexte de triplement des programmes régionaux, de développement des offres numériques et avant le plan de départ portant sur plusieurs centaines d'emplois, cela questionne bien évidemment sur la capacité de l'entreprise à assurer la continuité de ses missions.

Sur les effectifs non permanents, la diminution est plus forte, la part de l'effort étant plus marquée par la technique (en raison du poids de l'intermittence) que par le secteur administratif.

Selon la direction, ce sombre bilan est toutefois conforme à la prévision. La baisse d'une cinquantaine de postes supplémentaires a été réalisée par rapport à la prévision budgétaire, ce qui aurait permis d'afficher un objectif de - 900 ETP plutôt que - 1000 ETP dans l'Accord du 7 mai 2019.

Taux de féminisation

La commission relève une légère augmentation du taux de féminisation à FTV, tant chez les PTA que chez les journalistes. 46, 9% de femmes chez les PTA, 40% chez les journalistes (+1%)

Le rééquilibrage se fait en raison des départs des seniors chez qui le déséquilibre est plus marqué. Jusque 49 ans l'entreprise est quasiment à l'équilibre c'est après 49 ans que l'on constate le déséquilibre.

L'effort est plus marqué chez les journalistes et dans l'accès à l'encadrement. Le seuil des 40% a été franchi chez les journalistes. Il s'agit d'une progression lente mais qui devrait s'accélérer avec le dispositif de remplacement des départs.

On constate que la féminisation de l'encadrement chez les journalistes est très lente et n'atteint que 31,2%. La direction affirme qu'un effort est fait au moment du recrutement mais que peu de femmes postulent à l'encadrement.

L'objectif est d'atteindre le tiers mais aller au-delà, selon la direction, cela conduirait à écarter les hommes des possibilités d'évolution de carrière.

La commission considère qu'un effort supplémentaire devrait être fait. Elle déplore que les OS ne participent pas aux COCA alors que les commissions paritaires étaient un bon moyen de rétablir les équilibres.

Répartition par âge et ancienneté

On le sait, la pyramide des âges est inversée à FTV. Un déséquilibre que l'on constate à partir de 50 ans. Une moyenne d'âge élevée à plus de 48 ans et un déséquilibre. Un déficit de moins de 30 ans. L'entreprise ne compte que 250 salariés de moins de 30 ans.

L'ancienneté est en rapport avec la moyenne d'âge. 2963 salariés ont entre 11 et 30 d'ancienneté.

Répartition des effectifs par nationalité

Ce critère est jugé peu pertinent par les membres de la commission

Travailleurs extérieurs

Les travailleurs extérieurs sont en augmentation de 7% pour le gardiennage et plutôt en baisse pour le nettoyage. Des conditions de travail à surveiller de près compte tenu de la logique des appels d'offres qui pousse au moins disant social.

Le maquillage est classé dans « autres personnels extérieurs », ce qui est abusif selon la commission. Le maquillage est un métier qui fait partie de la nomenclature de notre accord et du book emploi. Pour la direction il s'agirait d'une activité « difficilement compatible avec un CDI » (sic). La commission estime qu'il s'agit d'une fausse sous-traitance puisque ces salariés soi disant indépendants n'ont qu'un seul donneur d'ordre qui est FTV.

Autre cas de figure, celui du montage de France 2 en région dont on apprend qu'il est systématiquement externalisé, parfois à travers des prestations alambiquées. Ainsi à Lille où c'est un prestataire belge qui paye les salaires du salarié via une autre société qui fait les fiches de paye.

Enfin le recours aux informaticiens extérieurs (304 000 heures en 2018), un secteur entier de l'entreprise voué à l'externalisation, ce qui pose le problème de la dépendance de l'entreprise vis à vis de l'externe. La direction invoque le besoin de mise à jour de logiciels. La commission rappelle que certaines entreprises ont fait le choix d'intégrer ce genre d'activités.

Stagiaires et travailleurs temporaires

Légère diminution du nombre de stagiaires mais augmentation du nombre de stagiaires rémunérés.

Diminution du nombre de travailleurs temporaires et augmentation de la durée des contrats (de 6,4 à 10,6 jours).

Embauches

La commission constate une baisse des embauches des non permanents, sauf pour les intermittents, conséquence de la mise en fabrication d'Un si grand soleil à Vendargues.

80% des recrutements sont des transformations de CDD en CDI.

Sur ces embauches, 22 salariés avaient moins de 25 ans, 75 de 25 à 30 ans.

Départs pour autres causes

43 licenciements sur les 86 licenciements constatés sont des licenciements pour inaptitude. Cela pose la question des conditions de travail et de la pénibilité.

Cela pose aussi la question de la perte de sens et des risques psycho sociaux.

Les mutations d'une antenne à l'autre n'apparaissent pas dans le réseau de France 3. La commission souhaite connaître la réalité des mobilités géographiques et professionnelles entre les antennes. Combien de salariés ont changé de poste de travail ? ont évolué dans l'entreprise ? Ont changé de région ? Quelle formation ? Quelle reconnaissance d'un parcours ? des indicateurs qui seraient pertinents en cette période de transformation de l'entreprise.

Le nombre de départs en retraite (149 départs) est stable.

Promotions

Baisse du nombre de promotions par rapport à 2017. Selon la direction en lien avec les nombreuses réorganisations qui ont marqué l'année 2017 et qui ont entraîné plus de repositionnements. Selon elle, la RCC par le jeu des remplacements, pourrait aussi entraîner plus de promotions.

Handicap

Le nombre de travailleurs handicapés progresse de 494 en 2016 à 567 en 2017 et 584 en 2018.

Taux d'absentéisme

L'absentéisme est de 5,88% à FTV, par rapport au taux national de 5,10% (4,72% en 2017) soit 0,7% en plus. Ce taux représente 18,6 jours par salarié.

D'une façon générale, le taux d'absentéisme est supérieur en région par rapport à Paris.

Le calcul de l'absentéisme de 11% cumule l'ensemble des journées d'absence, pas uniquement le nombre de jours d'absence pour maladie.

Les journalistes ont des absences de plus longue durée, les PTA ont des absences de courte durée en augmentation. La direction n'en tire pas de conclusions sur le climat social dans l'entreprise. Pourtant la commission alerte sur la surcharge de travail dans la plupart des secteurs. Le non remplacement des CDD, l'appauvrissement des programmes, la perte de sens, le vieillissement des salariés ont nécessairement un

impact sur les congés maladie. Selon l'ANACT, l'absentéisme est un révélateur du fonctionnement de l'organisation, de l'attrait de l'entreprise. La commission invite donc les acteurs de la santé : direction, CSSCT, Médecine du travail, DDSQVT, etc, à mener un diagnostic visant à la mise en place de solutions concrètes et réalistes.

La direction évoque le baromètre du cabinet Ayming qui démontrerait une hausse de 8% du taux d'absentéisme en France, avec des pics dans les collectivités locales de 8,37%, à un taux largement supérieur à celui de FTV.

La commission fait remarquer qu'en France, selon une étude récente, un arrêt maladie prescrit sur quatre n'est pas suivi par les salariés, un chiffre en hausse de 4% depuis 2016, en particulier chez les cadres.

Le nombre de jours d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, maladie des enfants, etc.) est en forte baisse. N'est-ce pas du aux difficultés d'organisation résultant du non remplacement ou à des demandes exagérées en terme de certificats (comment faire certifier par le médecin que la présence du père ou de la mère est médicalement indispensable pour un enfant hospitalisé ?)

REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

Montant des rémunérations

La masse salariale annuelle augmente en. Effet du glissement naturel mais aussi de l'apurement du 10ème de congés payés.

Part des primes à caractère non mensuel

La part des primes à caractère non mensuel atteint 10% chez les journalistes et 5,1% pour les PTA, conséquence du 13^{ème} mois des journalistes.

Hiérarchie des rémunérations

Le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celle des 10% les moins élevés était de de 3,08 en 2017, il passe à 3,04 en 2018, son niveau de 2016. Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 7. S'agirait-il de l'arbre qui cache la forêt des inégalités salariales femmes/hommes ?

Charge salariale globale

Il s'agit du ratio entre frais de personnel et chiffre d'affaires. Il est resté stable en 2018 à 0,33, comme en 2017

Participation financière

L'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise est facultatif, la participation doit, en principe, être mis en place par voie d'accord, À défaut, un régime subsidiaire, dit « d'autorité », fiscalement plus lourd pour l'employeur et moins avantageux pour les salariés, est automatiquement appliqué.

A FTV, les salariés n'ont reçu aucune somme au titre de ces 2 mécanismes. Il faut noter qu'aucune réserve de participation n'a d'ailleurs été abondée.

CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

Accidents de travail et de trajet

En baisse chez les permanents comme chez les non permanents avec une augmentation du nombre d'accidents de trajet.

Dépenses en matière de sécurité

L'entreprise a consacré 9,5 M€ en 2018. En progression par rapport à 2017, 8,6 M€ mais en baisse par rapport à 2016, 10 M€. Il est important d'avoir une politique volontariste en matière de prévention.

Salariés déclarés inaptés

Le nombre de salariés déclarés inaptés augmente de 44 à 49 (36 en 2016). En revanche le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise reste infime, 2 en 2018, 5 reclassements sur 3ans.

Il convient donc de se pencher sur les motifs qui conduisent à l'inaptitude dans l'entreprise et sur les modalités de reclassement.

FORMATION

La Loi Avenir a instauré une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Cette contribution est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle. Le montant des contributions « Formation » et « Apprentissage » s'élèvent à 1% de la masse salariale pour la formation professionnelle continue ;0,68% pour l'apprentissage.

FTV consacre un budget supérieur à ces minimas légaux, il représente 4,7% de la masse salariale, mieux qu'en 2017 mais inférieur aux 5,10% de 2016.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

En 2018, alors que le CSE n'a été mis en place qu'en fin 2018, nous constatons que le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année a chuté drastiquement : Il est passé de 20 513 heures en 2016 à 8756 heures en 2018.

De même le nombre d'heures consacrées aux réunions du personnel, de 915 à 421, concernant notamment les conditions de travail.

A la place, la direction se félicite d'avoir mis en place un nombre conséquent de dispositifs de communication qui occupent les pages 94 à 101 du bilan social.

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Plutôt qu'un bilan chiffré, les pages 94 à 101 sont consacrées à la politique de communication interne et externe de FTV.

2- Situation de l'emploi au 30 septembre 2019

La tendance à la baisse des effectifs se confirme entre septembre 2019 et 2018 : - 160,9 ETP moyen qui se répartissent en – 141,6 ETP PTA et – 19,3 ETP journalistes.

L'entreprise comptait au 30 septembre 2019 8689 permanents présents dont 555 à temps partiel. L'effectif permanent est composé à 45% de femmes.

Le niveau d'emploi est de 9444,9 ETP moyen soit 8299,8 ETP permanents et 1145 non permanents.

Le nombre d'heures supplémentaires est en baisse de 2,1%.

Une baisse inégalement répartie toutefois, avec des pics constatés au Siège avec un jeu de transfert entre MFTV (-115,7) et Issy les Moulineaux (Eos, plus 55), Provence Alpes cote d'Azur (-10,8), en Hauts de France (-5,2), en Occitanie (-9,2), en Pays de Loire (-5,7), Paris Ile de France (-6), à la Martinique (-8,7).

Siège : moins 61,3 ETP moyens annuels

Régions : moins 40,2

Outremer : plus 5

La commission constate qu'un grand nombre de postes sont laissés vacants, le non remplacement des absences alors que l'absentéisme est toujours significatif, avec pour conséquence la surcharge de travail pour le personnel restant en poste.

Le constat est identique au Siège, dans les régions de France 3, et dans les stations, à Mayotte, en Guyane, à Saint Pierre, en Guadeloupe, en Polynésie, à la Martinique, à la Réunion.

Certains postes sont transformés pour conforter le numérique mais au détriment des cœurs de métiers techniques ce qui risque de déstructurer notre offre de base en télévision ou en radio. Transformer un poste de documentaliste en chargé d'édition au numérique ou un poste de maintenance ou d'OPV en poste marketing numérique n'est pas anodin.

Chaque station rencontre des difficultés liées à l'emploi qui se déclinent de façon spécifique. Exemple à Polynésie la 1^{ère} où la direction a fixé l'objectif de reconquête de l'audience face à Tahiti Nui Télévision (TNTV) devenue la première chaîne de la Polynésie française. Comment faire quand les postes sont supprimés ou gelés (on

passe de 156 à 153) et que le recours aux CDD est quasiment impossible ? Idem en Martinique ou à La Réunion qui perdent respectivement 7 et 10 postes.

La situation est la même dans la quasi totalité des secteurs ce qui donne raison à la réserve sur le taux de remplacement des postes laissés vacants par les départs, émise par les organisations syndicales et qui figure dans l'Accord du 7 mai 2019.

La commission se réunira prochainement afin de tirer les premiers enseignements détaillés sur le plan de départs.

3- Plan de développement des compétences (PDC) 2020

Lancement de l'application CPF

L'application MonCompteFormation a été lancée le 21 novembre 2019. C'est le dernier volet de la réforme de la formation professionnelle. 25 millions d'actifs sont concernés, à terme, 41 millions avec les fonctionnaires et les indépendants. Cette application a été développée par la Caisse des dépôts et consignations.

Il suffit de taper son numéro de sécurité sociale pour découvrir la somme dont on dispose, choisir une formation proche de son domicile et s'y inscrire.

Jusqu'à maintenant, seules 8 millions de personnes avaient ouvert leur compte personnel de formation (CPF). Avec cette application on va changer d'échelle.

L'objectif, on le sait, est principalement tourné vers les petites entreprises de moins de 50 salariés, les demandeurs d'emplois et les moins formés.

L'enjeu est aussi de répondre à la transition numérique et au choc de l'intelligence artificielle qui devraient impacter 50% des métiers actuels.

Le marché de la formation représente 15,5 Md€, 60% des DRH estiment que la réforme va modifier les arbitrages budgétaires et la moitié table sur une baisse des dépenses.

Cette révolution culturelle est censée « donner la main au salarié », avec des droits transférables au long de la vie, qu'ils soient actifs ou demandeurs d'emplois.

Sur l'application, on trouvait dès le lancement 100 000 sessions de formation pour 1000 titres et diplômes.

L'offre ne cesse de grandir, certaines universités ou écoles d'ingénieur ayant choisi d'attendre 2020 pour mettre leurs formations en ligne.

L'inscription à une formation se fait en 4 clics et l'organisme a obligation de répondre sous 48h. Finies les démarches administratives longues au résultat aléatoire.

Il s'agit d'une première mondiale de désintermédiation, observée de près à l'étranger.

Les sommes mobilisées (auparavant comptabilisées en heures) pourront s'élever à 5000 € et 8000 € pour les personnes sans qualification ou en situation de handicap.

Le salarié pourra compléter avec son argent ou demander à son entreprise, à partir d'avril 2020, lors du lancement de la version 2 de l'appli.

Ce sera un des enjeux de la négociation que la direction a accepté d'ouvrir lors du dernier CSEC et qui portera entre autres sur l'abondement de ces fonds et le co-financement de la formation.

Ordonnance « balai » du 22 août 2019

Les droits acquis au titre du DIF sont convertis en euros et conservés désormais au-delà du 31 décembre 2020 à condition d'avoir été reportés sur son compte CPF avant le 31 décembre 2020.

L'état des lieux à 6 ans est fixé au 31 décembre 2020. D'ici là il sera fait obligation d'avoir mené les entretiens professionnels et une formation non obligatoire, au sens du Code du Travail ou d'une obligation conventionnelle (accord de branche, d'entreprise ou de groupe)..

Les formations dites obligatoires sont établies par des textes. A FTV, 21 formations sont concernées. Une liste devrait être présentée à la Commission formation lors d'une prochaine réunion.

Le CPF de transition professionnelle (ex CIF) est désormais ouvert aux intermittents et aux intérimaires.

Le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (ProA) évolue. Il vise toujours à permettre au salarié de changer de métier mais pas forcément acquérir une qualification supérieure mais un technicien niveau BAC + 2 peut devenir cuisinier qui relève d'un niveau infra...

PDC 2020 : la place de la transformation

L'élaboration du plan a démarré très tôt, mobilisant les 70 acteurs du réseau formation, un travail collectif « démontrant une vraie transversalité » selon la direction.

Le document a commencé à être établi en mai 2019 avec les grandes orientations pluriannuelles et la note de cadrage à trois ans, et la version quasiment définitive en août avec le recueil des besoins individuels et collectifs, publics, volumétrie, auprès des directions opérationnelles et les arbitrages budgétaires en octobre.

Il comporte la formation « classique », reconductible, et un chapitre qui est en train de s'écrire, et qui concerne les enjeux de la transformation.

Pour cela l'Accord du 7 mai 2019 a prévu un budget de l'ordre de 3M€ environ pour 2020, sur un budget de 12 M€. On ne sait pas qui va postuler à quelles évolutions, d'où la difficulté pour la commission de jauger les finalités du plan.

La direction a identifié les formations qui relèvent de la transformation et qui se distinguent des formations d'adaptation à l'outil.

Ce sont les formations liées aux expérimentations, en lien avec le numérique, les UCC, les 6 axes stratégiques, le portail outremer.

Le cursus des assistantes 2.0, celui des documentalistes multi média, le portail des Outre-mer, relèvent de la transformation.

Mouvement de centralisation

Le budget supplémentaire lié à l'Accord du 7 mai 2019 est distinct des 5 137 000 € du PDC 2020 (les 12 000 stagiaires prévus ne comportent pas les assistantes et documentalistes par exemple qui relèvent de la transformation).

Ce budget va être centralisé, géré à l'Université, rue Linois, comme toutes les actions transversales dites stratégiques.

La direction affirme que cette centralisation se nourrira des réunions du réseau formation et des conférences avec les structures de formation de proximité, pour pouvoir gérer au jour le jour et ne pas se couper des attentes du terrain.

La centralisation concerne environ la moitié du budget de la formation. Le budget décentralisé par directions, régions, stations, répond à des besoins spécifiques.

Aujourd'hui chaque direction est en capacité de savoir ce qui va se passer dans son domaine. On va mutualiser via la centralisation pour optimiser les coûts. La centralisation est aussi nécessaire pour avoir un bon équilibre entre les directions et pour mieux pouvoir accompagner les salariés.

Quelques chiffres

11 863 stagiaires (un salarié peut être plusieurs fois stagiaires), 5 137 000 € (dont 350 000 € pour les frais de mission ultra marins), 151 551 heures de formation prévues, 433 € de budget moyen par stagiaire, 13 heures moyennes de formation par stagiaire. La perte des fonds mutualisés pénalise les directions qui pouvaient faire appel aux périodes de professionnalisation, notamment dans les secteurs de l'information, le réseau France 3 et les actions transversales.

Les obligations de l'entreprise

Les obligations de l'entreprise sont de trois ordres, ce que rappelle la direction :

- L'adaptation au poste de travail
- Le maintien dans l'employabilité
- Le développement des compétences.

La difficulté selon la direction réside dans le fait qu'on ne sait pas ce que sera demain. On va donc constamment devoir remettre à jour le plan de formation car beaucoup de choses pourront bouger.

Dorénavant, dès qu'un projet arrive, la formation est invitée à participer pour que la dimension formation soit immédiatement « embarquée ».

Ainsi la formation participe-t-elle au comité de coordination des transformations qui se tient tous les 15 jours, au côté des opérationnels et des DRH, de façon à être réactifs. Entre le prévisionnel et le réalisé il faut donc se préparer à constater de grands écarts

Les 7 axes du plan 2020

En application de l'accord du 7 mai 2019, le projet de PDC s'appuie sur les 6 axes stratégiques :

- Renforcement de l'information nationale
- Régionalisation des antennes
- Production de contenus du pôle outre-mer
- Fabrication de contenus innovants
- Evolution des fonctions support
- Renforcement de l'innovation technologique

Auquel s'ajoute un 7^{ème} axe sur le renforcement des valeurs de l'entreprise (diversité, QVT, intégration des nouveaux arrivants, management)

Focus sur les grands projets stratégiques (extrait)

Prolongation des axes stratégiques déjà engagés. Au nombre de 21, ils touchent principalement les métiers de l'information, fabrication et technologie et les fonctions support :

- 1) Technologie et innovation, I.Media, sécurité numérique et informatique, cyber sécurité.
- 2) Information, préparation des élections municipales, Mojo, affronter les enjeux du monde contemporain (catastrophe industrielle, questions climatiques, protection en reportage)
- 3) Programmes antennes numérique, nouveaux processus de création, extension numérique des programmes, contenus audiovisuels gagnants, ateliers du numérique, etc.
- 4) E-université, éco production, portée par la RSE, sur la responsabilité sociétale et environnementale, capsules mobile learning et catalogue de ressources pour un accès à des ressources en libre service (vidéos, tutoriels, PDF thématiques)
- 5) Management, cursus managérial pour développer une culture managériale dans le contexte de transformation à l'ère du digital
- 6) Diversité, accompagner les carrières au féminin pour stimuler la mixité à tous les étages et prévenir les discriminations
- 7) Gestion d'entreprise, nouvelle ergonomie concur, dématérialisation et gestion nomades des frais de mission, remplacement de safran outil de consolidation des comptes budgétaires
- 8) Dialogue social, formation SSCT des élus du CSE Siège après ceux du CSE de France 3, attribution et fonctionnement des nouvelles IRP, parcours de formation des organisations syndicales
- 9) Prévention santé qualité de vie au travail, cursus animateur prévention sécurité, QVT (harcèlement, prévention des RPS, agir face aux conduites suicidaires)
- 10) Transmission des savoirs, la FEST (formation en situation de travail), modalité à part entière de la formation.

Synthèses des différentes commissions

Siège

Les gros moyens pour la transformation

Ce PDC 2020 accompagne l'évolution de l'entreprise dans un contexte mouvant, en fonction des négociations en cours et à venir.

Un nouveau cahier des charges a été élaboré. Il prend en compte l'accompagnement nécessaire à cette transformation, qui devrait conduire à une organisation en « mode projet, non hiérarchique, dans laquelle des entités différentes collaborent à un projet, dont l'objectif a été clairement défini.

12 M€ supplémentaires ont été prévus par l'accord du 7 mai 2019 pour la transformation, en plus du budget déjà prévu dans le plan pour l'adaptation aux nouvelles technologies. Sur ces 12 M€, 700 000 ont été dépensés en 2019.

Pour 2020, la direction envisage une enveloppe de 3 M€, mais ne peut pas faire une répartition par périmètre (Siège, réseau France 3, Outre-mer). Cela dépendra des expérimentations à venir.

Une enveloppe considérable est consacrée aux actions transversales : 883 080 € soit la moitié du budget. Dans la répartition par domaine de formation la commission note également un budget conséquent pour les actions liées aux technologies et à l'innovation : 709 246 € sur un budget total de 1 765 344 €. Même si théoriquement, ces actions pourraient relever de la transformation, l'enveloppe de 12 M€ viendra en plus. Des arbitrages entre ce qui relève de la transformation et du plan classique seront néanmoins nécessaires.

Un effort important de l'entreprise

La commission salue l'effort important consacré à la formation. Le budget du PDC augmente de 1% par rapport à l'année dernière et cet apport se fait en 2020 sur fonds propres, car l'année prochaine, l'entreprise ne peut plus utiliser les droits de tirage de l'AFDAS dont elle a bénéficié jusqu'en 2019. En 2018, elle a pu utiliser une subvention de 236 000 € pour le développement des métiers numériques et de 70 000€ pour les intermittents. Une partie sera compensée par l'enveloppe de 12 M€ pour la transformation. Il est possible en outre que FTV continue de bénéficier d'un financement extérieur pour la formation des intermittents.

Cet apport sur fonds propre de l'entreprise augmente de 9% par rapport à l'année dernière. Cela représente une augmentation de 8 % du budget moyen par stagiaire, puisque dans le même temps le nombre de stagiaires diminue (un salarié peut être plusieurs fois stagiaire).

Cependant, il s'agit là d'un comparatif entre deux prévisionnels. Pour avoir une vision plus claire, il faudra comparer les deux réalisés.

Direction de l'Information

618 stagiaires sont prévus. L'accent est mis sur le développement du numérique, la recherche de l'information sur les réseaux sociaux et on espère, en dehors, sur le terrain et par contact direct avec les interlocuteurs.

Pour les infographistes, des formations sur les logiciels 3D sont prévues. Une uniformisation des systèmes de fabrication entre France 2 et France 3 est en cours.

Pour les journalistes, une formation aux techniques d'autodéfense en reportage est prévue. Également programmée, une formation sur le traitement des situations de catastrophes industrielles. Il s'agit à la fois d'analyser une catastrophe et de mesurer la dangerosité de sa couverture. Ces formations sont obligatoires, c'est-à-dire voulues par le gouvernement, aussi bien pour les reporters que pour l'encadrement. On se demande pourquoi.

Concernant l'actualité, une formation sur les grandes questions climatiques va être introduite au catalogue de 2020.

Un focus est également prévu sur les élections municipales.

La commission note cependant de grands absents sur les questions d'actualité, comme par exemple des formations sur les grands enjeux contemporains que sont l'immigration et l'islam.

La commission note également que certains traitements thématiques de l'information, tels que les institutions françaises et européennes, le droit à l'image, sont ouvertes aux documentalistes et aux journalistes, mais elles sont peu ou pas suivies par les journalistes. Par ailleurs, elle note que les questions déontologiques ne font pas partie des priorités de l'entreprise, alors que des affaires récentes comme celle de la fausse arrestation de Dupont de Ligonès montrent que la crédibilité de l'entreprise et des journalistes est sérieusement entachée.

Programmes, Antennes, Numérique

Le budget est en augmentation. On est en pleine mutation. L'objectif est de mieux infuser la culture numérique auprès des salariés.

Il va y avoir des réorganisations impactantes, comme celle de la communication notamment. La commission note que pour l'instant, on ne sait pas exactement ce que cela va impliquer en terme de pratiques.

La direction assure que si les pratiques vont changer, avec notamment l'importance des réseaux sociaux, le cœur de métier reste le même. Elle assure que pour l'instant, elle réserve une enveloppe sur les 12 millions, mais ne sait pas exactement sur quelles actions cela va porter. Il y aura peut-être des accords d'expérimentation dont pour l'instant personne ne connaît les contours.

Cursus management

Selon la direction, le cursus management met l'accent sur la QVT. La formation rappelle certains principes, comme le droit à l'erreur, la bienveillance, donne des conseils sur la posture (comment je te parle), souligne l'importance de la délégation en mode projet.

Les managers travaillent en binôme avec un RH. Les responsables managers font une liste de personnes prioritaires pour ces formations.

D'autre part, la RH a mis en place un accompagnement des managers, au Siège, sous forme de déjeuners de travail, où l'on échange sur des pratiques managériales.

Il y a également des fiches pratiques en lignes sur des thématiques diverses comme : embarquer une équipe, gérer les contradictions, manager son manager (la Commission aimerait qu'elles soient disponibles aussi pour les non managers).

Se développe également une pratique du tutorat, dans laquelle un manager expérimenté travaille en binôme avec un novice.

L'inconnue de la holding

La commission rappelle son attachement à l'université de FTV dans le cadre de la réforme de l'audiovisuel surtout en cette période de transformation qui vient tout chambouler.

France 3

La régionalisation des antennes (l'inversion des polarités) sera évidemment prioritaire pour le PDC de France 3 avec le développement des compétences dans le numérique, le renforcement des compétences pour la fabrication des reportages, les compétences complémentaires liées aux accords sur les UCC.

Un budget prévisionnel de 785 362 € pour 2422 stagiaires et 29 832 heures de formation.

Problématique de La Fabrique

Un secteur confronté à des évolutions constantes et donc à des choix stratégiques en matière de formation professionnelle. De fait, la totalité des actions suivies sont en hors plan, sauf celles qui découlent des formations obligatoires liées à la sécurité. L'axe principal de changement concerne le renouvellement des équipements de la post production.

Si les membres de la commission comprennent que la Fabrique doit avoir un fonctionnement souple en matière d'adaptation du plan de développement du PDC, il

n'en reste pas moins que l'objet du projet de plan consiste avant tout à anticiper les changements qui découlent des axes de GPEC et des orientations stratégiques de l'entreprise.

De fait, plutôt que de présenter un projet de plan qui ne correspond pas à la réalité des actions qui seront réalisées, peut-être serait-il plus raisonnable d'en présenter un visant à rester souple sur les évolutions envisagées.

Entretiens professionnels

Les entretiens professionnels avec les salariés de la Fabrique ont pris beaucoup de retard. Dans certains Pôles, nous sommes loin des obligations et des objectifs.

Cela s'expliquerait selon la direction par le fait que peu de salariés exprimeraient des besoins d'évolution depuis leur dernier entretien. En outre, le manque de visibilité dans l'entreprise sur les besoins futurs ne pousse pas les salariés à demander à l'effectuer. Afin de régler le problème, les acteurs de la formation présents en région, souhaiteraient plutôt allonger par accord la durée entre chaque entretien.

Pour les membres de la commission, si cette possibilité existe bien, elle ne peut être conditionnée qu'à des contreparties en matière de formation professionnelles : abondement du CPF, financement des reconversions, etc. La commission a déjà fait des propositions d'ouverture de négociation en ce sens (et notamment sur le CPF).

Par ailleurs, un point spécifique sur la réalisation du bilan à 6 ans sera inscrit à l'ordre du jour de la commission formation de France 3 traitant du bilan du PDC 2019.

Plateforme mobilité

Depuis 18 mois, une plateforme digitale permettant aux collaborateurs de réfléchir à leur projet professionnel est en expérimentation auprès de 2800 collaborateurs pilotes en Pays de Loire, Bourgogne Franche Comté et Occitanie.

Cet outil devrait pouvoir aider les collaborateurs à cerner leurs atouts et à identifier les compétences acquises tout au long de leur vie professionnelle et extra-professionnelle. Elle devrait également permettre un accompagnement dans la construction du projet et de la visibilité sur les métiers accessibles à FTV.

Les collaborateurs pourront renseigner leur expérience, leurs compétences, leurs motivations, leurs traits de personnalité (?) et partager leur « profil » avec des acteurs RH de l'entreprise permettant ainsi de se mettre en contact directe avec un secteur dans lequel ils auraient identifié une opportunité ou pour lequel ils auraient un intérêt professionnel.

Malakoff

Un budget de 440 017 € pour 400 stagiaires et 6564 heures de formation.

Le PDC est peu détaillé au regard des enjeux liés au Pacte de visibilité, au virage numérique, à la fermeture de France ô et à la reconversion du site.

Pour l'information, préparer les duplex et renforcer la technique de l'ITW. La qualité sonore ou l'éclairage LED en TV pour l'innovation technologique en HD. La prévention des risques.

Guadeloupe la 1ère

Un budget de 61 935 € pour 72 stagiaires et 1162 heures de formation.

Guyane la 1ère

Un budget de 60 106 € pour 95 stagiaires et 2800 heures de formation.

Des questions sur les entretiens professionnels, sur le budget frais de mission pour les ultramarins. Le flou sur les objectifs, l'évolution des métiers.

Martinique la 1ère

Dans le contexte du déménagement, un budget de 62 075 € pour 70 stagiaires et 997 heures de formation.

Priorité au numérique, développer la convergence entre les rédactions TV, radio et web.

Mayotte la 1ère

Un budget de 44 524 € pour 117 stagiaires et 1 575 heures de formation.

Là aussi contexte de déménagement. Difficulté d'accès au numérique sur le territoire, pas de web en Grande Terre. Des difficultés organisationnelles en l'absence d'un chef de centre. Pas de réunion de la commission, pas d'entretien professionnel.

Nouvelle Calédonie la 1ère

Un budget de 76 729 € pour 128 stagiaires et 1260 heures de formation.

Accent porté sur la cyber sécurité en production audiovisuelle. Le renouvellement des productions et les relais sur les réseaux sociaux.

Polynésie la 1ère

Un budget de 74 400 € pour 137 stagiaires et 1890 heures de formation.

Avis favorable de la commission pour le PDC 2020 (les Ordonnances Macron ne s'appliquent pas en Polynésie et le CE est consulté)

Saint Pierre et Miquelon la 1ère

Un budget de 46 900 € pour 31 stagiaires et 588 heures de formation.

Réunion la 1ère

Un budget de 62 750 € pour 85 stagiaires (sur 129 salariés) et 1211 heures de formation. Problématique de formation in situ plutôt qu'à Paris. Ne vaut-il pas mieux faire venir des formateurs sur place plutôt que d'envoyer des stagiaires à Paris ? Formation à la réalisation sans projet à la clé.

Wallis et Futuna la 1ère

42 200 € pour 26 stagiaires et 962 heures de formation.

Formation liée aux Matinales en radio filmée avec une diffusion en Facebook live. Développement d'outils techniques plus performants ; fibre optique, transmissions 4G, MAM, radio filmée. Conforter la place d'unique média.

Focus sur l'accord cadre- Volet formation

Comme évoqué à plusieurs reprises, un volet supplémentaire au projet d'entreprise est prévu suite à l'Accord du 7 mai 2019 et en lien avec les accords négociés sur les différents projets de transformation et s'appuyant sur la méthodologie de l'accord GPEC de progrès du 11 octobre 2019.

Il s'agit d'un enjeu clé pour les salariés qui resteront en poste dans le contexte du plan de départs.

Entrent dans cette catégorie des formations d'ores et déjà engagées comme NoA, le cursus assistants à l'ère numérique, le cursus documentalistes. D'autres formations comme le parcours d'intégration des nouveaux embauchés (au moins 1100 personnes concernées sur la période selon l'Accord du 7 mai 2019).

S'y ajoutent la formation NRCS (news room computer system) (une évolution d'outil qui concernera à terme 4000 utilisateurs des conducteurs), les UCC, dans le cadre des accords en cours ou à venir, le renouvellement des régies de France 3, la création du portail des outremer, la convergence numérique en outre-mer...

Pour la commission emploi formation du CSEC de FTV
Le président
Marc Chauvelot



COMMISSION CSEC EGALITE PROFESSIONNELLE

28 septembre 2020

Présents :
Pour la commission : Claudine Gilbert (siège), Yvonne Roehrig (Strasbourg), Catherine Reggianini (Metz).

Pour la direction : Céline Dick (Etudes quantitatives), Emmanuel Salanon (recrutement, mobilité et égalité des chances), Elodie Colin (études pilotage social), Yannick Monsnereau (UFTV), Julie-Anne Evrard et Yannick Minso (études et activités de développement RH), Jean-Yves Blaise (pilotage social).

Document : diagnostic FH 2019

Les sujets traités par le diagnostic et dans le cadre de cette commission : les effectifs, le temps et l'organisation du travail, les embauches, les rémunérations, la formation, et la santé au travail.

1- Les effectifs : JY Blaise

- Atteinte des objectifs 2020 dès maintenant

2019 est marqué par une augmentation globale des effectifs féminins, FTV passe la barre des 45% avec 45,2% de femmes dans l'effectif global ; la hausse est importante au siège (49,2%) et dans les OM (39,1%). F3 réseau stagne malgré des efforts sur les recrutements (52% des recrutements concernent des femmes dans le réseau régional).

L'objectif de FTV à fin 2020, fixé dans l'accord égalité professionnelle est de 45% de recrutements de femmes ; avec 45,2% en 2019, cet objectif est déjà atteint (progression de 0,5% entre 2018 et 2019).

L'équilibre hommes / femmes est atteint dans les embauches en CDI : en 2019, 50,2% des embauches concernent des femmes soit + 1% par rapport à 2018.

- Chez les journalistes, catégorie professionnelle très masculine à FTV : la part des femmes progresse aussi : + 1,1% entre 2018-2019 ; l'objectif de 40% de femmes en 2020 est atteint avec 41% en 2019.

- Chez les PTA : la part des femmes augmente de 0,3% par rapport à 2018, le taux de femmes est de 47,1% (objectif 2020 : 47%)
- Focus famille « production - fabrication – technologie » : 30,8% de femmes, pour un objectif 2020 à 31%.
- Famille « Gestion d'entreprise » : ce secteur, dont les effectifs sont composés d'une majorité de femmes, connaît une progression très lente de l'emploi masculin.
- Encadrement supérieur : on note une progression de l'emploi des femmes chez les PTA et chez les journalistes.
45,4% de femmes dans l'encadrement PTA pour un objectif 2020 à 45%
33,2% de femmes dans l'encadrement journalistes (+2,1% entre 2018 et 2019).

Nos questions : pourquoi le siège atteint-il mieux les objectifs que F3 réseau ou les OM (sauf Wallis, où on constate une progression intéressante, même si celle-ci doit être relativisée du fait de l'effectif faible de cette station)) ; pourquoi la Guadeloupe n'atteint-elle pas les objectifs ?

Devons-nous attendre les départs des hommes pour embaucher des femmes, du fait de la politique de diminution des ETP qui ne permet pas la création de postes ?

Nous constatons qu'à Malakoff, nous héritons d'une situation historiquement déséquilibrée, difficile à rétablir du fait de la réduction des effectifs.

Selon la direction, l'impact de départs dans le cadre de la RCC se verra en 2020, puisque ces départs concernent plus d'hommes que de femmes, l'enjeu est donc de profiter de ces départs pour les remplacer par des recrutements de femmes.

En Guadeloupe, quatre recrutements en 2019 ont concerné trois hommes (des chefs monteurs et OPS dont 2 CDD réguliers), et une femme (chargée de programmes, CDD régulière) ...

Notre remarque : le troisième recrutement de technicien aurait pu, ou du, être un recrutement d'une femme, puisqu'il ne concernait pas un CDD régulier !

Nous demandons également un focus, en 2020, sur les métiers du numérique, que nous pressentons « masculins », et qui concernent une population jeune et amenée à se développer dans l'entreprise.

Nous nous interrogeons sur les femmes dans le vivier des CDD : ce vivier se féminise, il constitue notre relève et nous espérons que cette féminisation de nos métiers grâce aux non permanents se reflètera aussi dans la structure de nos effectifs à l'avenir : 42,5% des non permanents PTA sont des femmes, 56,5% des non permanents journalistes sont des femmes !

La direction précise que 60% des recrutements journalistes concernent des femmes ; il faut maintenant aussi augmenter le taux de femmes dans l'encadrement.

Le score de FTV dans l'index « égalité professionnelle hommes-femmes » est de 94 points sur 100 en 2019 ; FTV est pénalisé par son COMEX, composé de 7 femmes, 7 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. La parité n'est pas atteinte, et FTV perd des points...

2- L'organisation du temps de travail : JY Blaise

➤ Les Temps partiels

En 2019, la part des hommes en temps partiel augmente : ils représentent 33,3% des temps partiels (29,8% en 2018). La plupart des temps partiels, à FTV, sont des temps partiels choisis ou pour raison médicale.

Pour information :

Temps partiel	Raisons médicales	23,5%
	Raisons personnelles	28%
	Raisons familiales	14%
	Retraite progressive	7%

3- Les embauches : E Salanon

En 2018, 44% des embauches PTA concernaient des femmes, ce chiffre passe à 46% en 2019. Chez les journalistes, 58% des embauches 2018 concernaient des femmes, 60% en 2019.

Les CDD femmes sont plus requalifiées en CDI que les CDD hommes, mais elles sont moins recrutées en externe que les hommes. Faut-il y voir un effet des recrutements dans les métiers du numérique, que nous supposons être plus masculin ?

4- Les rémunérations : JY Blaise, C Dick

- A âge et ancienneté comparable, de faibles écarts subsistent : chez les PTA, l'écart est de 2% au détriment des femmes, chez les journalistes, il est de 4,4% au détriment des femmes. Cet écart de rémunération est marqué par le retard accusé, chez les rédacteurs en chef, par les femmes dont le salaire brut médian est inférieur à celui des hommes de 7,5%.
- Chez les journalistes, l'objectif fixé dans l'avenant 11 de 20% de promotions fonctionnelles pour les femmes est tenu. L'avenant ne fixe pas d'objectif pour les PTA (l'expertise est généralement automatique chez les PTA et échappe donc à une politique de lutte contre la disparité). C. Dick estime que maintenant, les objectifs fixés par cet avenant pour les journalistes sont respectés spontanément par les RH et chefs de service, soit 33% de mesures et 20% de mesures pour les femmes, en respectant les enveloppes.

A noter : le salaire brut médian des journalistes rédacteur est aussi faussé par le salaire de journalistes requalifiés de Télématin en 2019 dans la fonction de rédacteur mais avec des salaires correspondant à une grande ancienneté.

Nous nous interrogeons sur la structure homme / femme du vivier encadrement : pour féminiser cet encadrement journaliste, il faut des candidats. Or, nous n'avons pas de données sur la composition de ce vivier. Nous estimons que pour que l'encadrement journaliste puisse évoluer dans le sens de plus de mixité, le vivier doit intégrer les politiques d'égalité de FTV.

La direction explique qu'il n'y a pas de données compilées sur le vivier parce que cette structure est organisée de façon pragmatique, avec des antennes qui coopèrent entre elles et avec la tête du réseau sans implication des directions nationales.

Nous demandons qu'à l'avenir, pour les journalistes, les compétences complémentaires soient spécifiées : l'intégration de la prime CC dans le salaire peut fausser les médianes de rémunération : de plus, des femmes sont recrutées sur des postes de rédacteurs mais exerce, de fait, comme JRI.

La commission suggère à la direction d'analyser les parcours des femmes rédacteurs en chef, afin de comprendre les origines d'un tel écart.

- Les mesures individuelles : elles sont réparties dans le souci de respecter la part des populations dans l'effectif total.

Le diagnostic fait apparaître un léger avantage en faveur des femmes : 34% des femmes ont eu une mesure contre 32 % des hommes en 2019.

Les écarts de rémunération dans les groupes : le pilotage social analyse les écarts de + ou - 3% sur un groupe, pour les comprendre et y remédier le cas échéant.

Par exemple, le groupe 1 connaît un écart de plus de 9% entre les hommes et les femmes : or, dans ce groupe, on trouve les chauffeurs de direction, qui sont des hommes, et mieux payés que les autres métiers de ce groupe...

5- La formation : Y. Monsnereau

Présentation du bilan FTV (hors Malakoff qui n'a pas transmis les données).

- Siège : 4130 stagiaires, un chiffre en hausse mais on constate une légère baisse du nombre de personnes formées (une personne peut être stagiaire plusieurs fois), avec des stages plus courts.
- Siège : 1053 femmes formées contre 1031 hommes (50,5% contre 49,5%, alors que la part des femmes dans l'effectif est de 49,3%).
- Progression de deux directions du siège :
 - Information : 343 femmes formées, soit 20% de plus en 2019 par rapport à 2018.
 - Gestion moyens de prod = 34% des formés sont des femmes en 2019 contre 24% en 2018 ; les femmes représentent 31% du budget, et 34% des heures de formation.
- L'observatoire des non formés sur 3 ans de l'UFTV constate que 43% des non formés sont des femmes, contre 57% des hommes.
- Réseau F3 : 46% des femmes ont été formées, et ce chiffre est en augmentation depuis 2016 (+ 3% par rapport à 2018)
- Dans les OM : le nombre de femmes formées augmente de 11,5 points (plus de 54 % des femmes ont bénéficié d'une formation en 2019) contre 42,5 % en 2018.

Nous constatons que les femmes accèdent moins aux formations « développement des compétences », elles représentaient 49% des formées en 2017 et ne sont plus que 40% des formées en 2019 ?

Y. Monsnereau explique qu'entre 2017 et 2019, les budgets ont diminué du fait de la réforme du financement des périodes de professionnalisation par le législateur.

Mais les femmes ont bénéficié de formations pour un maintien dans l'emploi et une professionnalisation, puisque les métiers RH et documentalistes, qui sont très féminins, ainsi que les cursus assistantes 2.0, ont bénéficié de budgets conséquents et d'heures stagiaires très importantes.

Nous demandons si la part du E-learning est traçable dans le bilan formation, puisqu'il n'est généralement pas planifié ?

Y. Monsnereau précise que le temps de E-learning est du temps de travail, quand il s'agit de formations longues et nécessaires (exemple a contrario : un E-learning de quelques minutes sur la RSE qui ne serait pas cœur de métier). Pour que la formation soit traçable dans les outils de l'UFTV, il faut planifier ces E- Learning sauf pour les personnes au forfait jour.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un module avec une liste de destinataires ciblés (et non destiné à tous les salariés de l'entreprise), les outils permettent de tracer le suivi de ces formations en E-learning).

A noter, les conséquences de la pandémie sur l'offre de formation digitale en 2020. Il a fallu, lorsque c'était possible, transformer les stages présentiels en classes virtuelles par exemple. Le digital « n'a jamais mieux marché » que durant le confinement et les semaines suivantes notamment celles où les locaux de l'Université étaient fermés (réouverture le 31 Août) .

CPF : il est très important de se créer un compte CPF et de créditer celui-ci avant le 31/12/2020 avec les heures de DIF cumulées avant 2015 (attestation transmise avec les bulletins de salaire de février 2015, une copie peut encore être demandée aux services RH). Une communication sera faite dans les prochaines semaines par la direction pour sensibiliser les salariés.

6- La santé au travail (absence de représentant de la DQSVT)

- Les arrêts pour maladie simple explosent. F3 a lancé une étude sur l'absentéisme, mais le pilotage social n'a pas, à ce jour, de retours sur cette analyse.
- 2019 est marqué par une légère augmentation du taux d'absentéisme par rapport à 2018. Les femmes sont légèrement plus absentes que les hommes, mais les taux sont stables d'une année à l'autre.
- Le Taux Ayming 2019 est de 5,11 % ; le taux de FTV est, au siège, de 5,42%, et dans toute l'entreprise de 6,36%. Chez les journalistes, notamment dans la filière reportage, le chiffre est très supérieur à ces moyennes.
- Le nombre d'AT et d'accidents de trajet diminue chez toutes les populations.
- Le congé paternité est pris par les salariés concernés.

Nous nous interrogeons sur des données dont nous ne disposons pas, notamment le bilan du nombre d'entretiens maternité et post maternité de reprise, qui peuvent être déterminants pour la reprise d'activité, l'organisation du temps de travail, et l'évolution de carrière des femmes concernées. Quid du nombre d'entretiens maternité et post maternité ? La lecture du

bilan de l'accord égalité professionnelle donne des indications, mais ce bilan n'est pas fourni à la commission.

La commission réitère donc sa proposition déjà formulée en 2018, de synthétisation de toutes les informations disponibles sur le sujet de l'égalité professionnelle, et disponibles dans d'autres bilans et diagnostics, pour n'en faire qu'un document permettant une photographie de l'ensemble du sujet.

Dans le même esprit, et pour imaginer la situation à fin 2020, nous souhaitons connaître la répartition entre les hommes et les femmes dans les départs en RCC.

La direction indique qu'au 27 septembre 2020, 59% des partants sont des hommes, 41% des femmes. 25% des partants sont journalistes, 75% PTA. 46% sont issus du réseau F3, 40% du siège, 14% des OM. En théorie, on peut espérer que les embauches à la suite de ces départs d'hommes seraient des recrutements de femmes.

En fin de commission, deux remarques :

- *La commission du CSE C porte le nom de « commission égalité professionnelle », mais elle se concentre sur l'égalité entre les hommes et les femmes ; elle pourrait aussi traiter de l'égalité sous le prisme de l'origine sociale ou géographique des salariés, ou encore traiter de discriminations liées au handicap ou à la couleur de peau. Nous insistons donc aussi sur notre responsabilité sociétale, dans cette période où la crédibilité des médias, accusés d'entre-soi, est remise en cause. De plus, la crise sanitaire risque d'empêcher la découverte de nos métiers par des jeunes stagiaires (de la troisième au stage de fin d'étude !). Nous invitons la direction à promouvoir les actions vers les publics jeunes, et / ou défavorisés, pour leur permettre de continuer à découvrir nos métiers malgré la crise sanitaire.*

La direction assure un suivi des alternants et mène des opérations dans les quartiers ; elle va aussi communiquer en direction de la filière RH, pour que celle-ci accepte les demandes de stage de troisième « sous réserve » (selon la situation sanitaire du moment).

- *La commission du CSE C constate que FTV véhicule des images, notamment celle des femmes à l'antenne ; combien de femmes de plus de 50 ans présentent-elles des JT ? Sont en plateau sur France Info ?*

La direction du pilotage social s'engage à relayer le message à la direction de l'info.

SYNTHESE

Les effectifs :

- Atteinte des objectifs 2020 dès maintenant : 45,5% de femmes dans l'effectif global
 - Point de vigilance : stagnation du réseau F3 ; veiller à ce que les recrutements à la suite des départ RCC, nombreux dans le réseau, permettent de féminiser les effectifs du réseau F3.

- Atteinte de l'équilibre hommes / femmes dans les embauches en CDI : en 2019 ; 50,2% des embauches concernent des femmes.
- Contre-exemple de la Guadeloupe : malgré un déficit en femmes, sur 4 postes de PTA, recrutement de 3 hommes !
- Héritage de situations antérieures difficiles à corriger du fait de la politique de réduction des effectifs (par ex. Malakoff)
- Journalistes : 41% de femmes en 2019 (objectif 2020 : 40%)> ; 60% des recrutements concernent des femmes.
- PTA : 47,1% de femmes (objectif 2020 : 47%)
- Encadrement supérieur : progression de l'emploi des femmes chez les PTA et chez les journalistes.
45,4% de femmes dans l'encadrement PTA (objectif 2020 : 45%)
33,2% de femmes dans l'encadrement journalistes (+2,1% entre 2018 et 2019).
- En 2020 : travailler sur les métiers du numériques, dont nous présentons que les recrutements sont très masculins, au détriment des femmes.
- Veiller à ce que la structure du vivier CDD, qui se féminise, se reflète aussi dans les recrutements : 42,5% des PTA non permanents sont des femmes ; 56,5% des non permanents journalistes sont des femmes.
- Index « égalité professionnelle hommes-femmes », score de FTV : 94 points sur 100 en 2019.

L'organisation du temps de travail

- Les Temps partiels : plus d'hommes en 2019, ils représentent 33,3% des temps partiels (29,8% en 2018).

Les embauches

- 2018 : 44% des embauches PTA concernaient des femmes
- 2019 : 46%
- 2018 : 58% des embauches journalistes concernaient des femmes
- 2019 : 60%.

Les rémunérations

A âge et ancienneté comparable, de faibles écarts subsistent :

- PTA, : écart de 2% au détriment des femmes
- Journalistes : écart de 4,4% au détriment des femmes.
L'objectif de 20% de promotions fonctionnelles pour les femmes est tenu.
Exemple marquant : le salaire brut médian des femmes rédacteur en chef est inférieur à celui des hommes de 7,5%.
Point de vigilance / encadrement journalistes : surveiller la structure du vivier encadrement, afin de permettre aux femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement.

Les mesures individuelles : elles sont réparties dans le souci de respecter la part des populations dans l'effectif total.

- Léger avantage en faveur des femmes : 34% des femmes ont eu une mesure contre 32 % des hommes en 2019.

La formation

- Siège : 50,5% des formés sont des femmes (part des femmes dans l'effectif : 49,3%).
- Progression de deux directions du siège :
 - Information : 343 femmes formées en 2019, soit 20% de plus qu'en 2018.
 - Gestion des moyens de prod : 34% des formés sont des femmes en 2019 contre 24% en 2018.
- Observatoire des non formés sur 3 ans de l'UFTV : 43% des non formés sont des femmes, contre 57% des hommes.
- Réseau F3 : 46% des femmes ont été formées (+ 3% par rapport à 2018)
- Dans les OM : le nombre de femmes formées augmente de 11,5 (plus de 54 % des femmes formées en 2019).

Des métiers à forte composante féminine, RH, documentation et assistanat, ont bénéficié de cursus de formation ces dernières années afin d'assurer l'employabilité de ces personnels.

La santé au travail

Explosion des arrêts pour maladie simple.

- 2019 : légère augmentation du taux d'absentéisme par rapport à 2018.
Les femmes sont légèrement plus absentes que les hommes, mais les taux sont stables d'une année à l'autre.
- Le Taux Ayming 2019 est de 5,11 % ; le taux de FTV est, au siège, de 5,42%, et dans toute l'entreprise de 6,36%. Chez les journalistes, notamment dans la filière reportage, le chiffre est très supérieur à ces moyennes.
- Le nombre d'AT et d'accidents de trajet diminue chez toutes les populations.
- Le congé paternité est pris par les salariés concernés.
À la suite des annonces gouvernementales sur l'allongement du congé paternité avec partie obligatoire, le point sera discuté lors de la négociation du nouvel accord égalité professionnelle.

Synthèse des demandes et remarques de la commission :

- Veiller à ce que les recrutements à la suite des départ RCC, nombreux notamment dans le réseau, permettent de féminiser les effectifs du réseau F3.
- Trouver un équilibre entre les différents recrutements prioritaires pour ne pas creuser le déficit en salariés féminins (recrutement de CDD réguliers vs. Recrutement de femmes).
- En 2020 : travailler sur les métiers du numériques, dont nous présentons que les recrutements sont très masculins, au détriment des femmes.
- Veiller à ce que la structure du vivier CDD, qui se féminise, se reflète aussi dans les recrutements : 42,5% des PTA non permanents sont des femmes ; 56,5% des non permanents journalistes sont des femmes.
- Analyse du parcours des rédactrices en chef avant leur passage dans l'encadrement pour comprendre les retards ; surveiller la structure du vivier encadrement, afin de permettre aux femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement.
- Nombre d'entretiens maternité et post maternité de reprise : souligner leur importance pour la reprise d'activité, l'organisation du temps de travail, et l'évolution de carrière des femmes concernées.
Quid du nombre d'entretiens maternité et post maternité ?

- Synthétiser toutes les informations disponibles sur le sujet de l'égalité professionnelle pour en faire un seul document portant sur l'ensemble du sujet. Lier le bilan RCC à l'évolution du recrutement de femmes et communiquer les chiffres à la commission.
- Quid de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions, donc aussi sociale, géographique etc. ? Qui traite des discriminations autres que celles liées au sexe ?
- Enfin, quelle image de la femme véhiculons-nous au travers de nos antennes ?



Avis du CSEC

sur les éléments de diagnostic relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019

La commission a travaillé sur les deux volets de l'égalité professionnelle : **l'égalité de traitement**, c'est à dire l'égalité en matière d'offre d'emploi, d'embauche, de mutation, de formation, d'affectation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle ; et **l'égalité de rémunération**, selon le principe « *à travail égal, salaire égal* ».

Nous constatons une réelle volonté de France Télévisions de promouvoir l'égalité professionnelle sous ces deux aspects, grâce à des indicateurs précis (recrutement, salaires, promotion, formation, conditions de travail etc.) et des objectifs chiffrés pour 2020, atteints dès 2018 pour certains. France Télévisions atteint, en 2019, 94 points sur 100 dans l'index « égalité professionnelle » mis en place par le Ministère du travail.

La volonté et des politiques spécifiques existent, mais leurs effets se font attendre ; **pour que les femmes prennent pleinement leur place à France Télévisions, elles doivent attendre que les hommes quittent la leur, du fait de la réduction des effectifs engagée depuis plusieurs années maintenant.**

Nous constatons aussi que France Télévisions doit, dans certains sites, rattraper un retard pris dans le passé et gérer un héritage (à Malakoff ou dans certaines stations des outre-mer). L'entreprise est aussi confrontée, pour certains métiers et certains sites, à des difficultés de recrutements de femmes, ou d'hommes, afin d'équilibrer ses effectifs.

Enfin, elle doit, dans ses recrutements, conjuguer plusieurs impératifs : rajeunissement de la pyramide des âges, emploi des femmes, recrutement de CDD historiques, politique de recrutement de personnes handicapées (etc.), **sans mettre en concurrence tous ces personnels.**

Malgré ces impératifs multiples, France Télévisions doit se saisir de toutes les opportunités lui permettant de corriger ou de stabiliser les situations dans tous ses sites, notamment au travers des recrutements à venir, suite aux départs à la retraite dans l'entreprise, qui sont prévisibles. **Ces départs permettent de préparer les recrutements et de prospecter pour proposer des postes à des femmes, via une GPEC adaptée.** France Télévisions doit veiller à ne pas reproduire les erreurs du passé, notamment en ce qui concerne les métiers du numérique, pour lesquels les recrutements restent très masculins.

Les niveaux de rémunération médians des femmes restent pour la plupart des catégories professionnelles en dessous du niveau de rémunération médian des hommes. Des campagnes de rattrapage des disparités de rémunération ont eu lieu par le passé, mais leurs effets ont manifestement été annulés au fil des ans. **Nous regrettons qu'aujourd'hui, ces disparités ne puissent être corrigées que par le biais des comités salaires. Ces comités ne devraient pas avoir vocation à corriger des disparités mais à reconnaître le travail fourni au cours de l'année.**

La commission a travaillé sur la base du diagnostic hommes/femmes ; elle constate que ce document, quoique bien renseigné, n'est pas le seul utile à son travail. Ainsi, des informations trouvées dans d'autres documents (le bilan social par exemple) permettent de compléter le tableau : par exemple, la tenue des entretiens avant et après le congé maternité, information

donnée dans le bilan social, reste insatisfaisante, alors que ces entretiens sont importants pour la reprise d'activité et l'organisation du travail par la suite, et pour l'évolution de carrière des femmes concernées.

Les élus encouragent la direction à poursuivre la féminisation des programmes et émissions, au travers d'invitées, d'expertes, de journalistes femmes et animatrice, en évitant les pièges du jeunisme et en s'interrogeant toujours sur l'image de la femme donnée au travers de ce que nous diffusons.

Par ailleurs, les élus rappellent que si la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est capitale, nous devons aussi veiller au respect de **l'égalité entre tous les salariés**. Un bilan des politiques mises en œuvre en matière d'égalité de façon générale pourrait être examiné par la commission : quel que soit le genre, l'origine géographique ou sociale, la couleur de peau (cette fameuse « visibilité !), l'appartenance syndicale et l'exercice de mandats, etc., les salariés de France Télévisions ont tous un droit à l'égalité des chances.

Nombre de votants : 24
Pour : 24

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

Paris, le 8 octobre 2020