

CSE Malakoff

du 18 décembre 2020

Étaient présent·e·s côté direction : F. Ayangma, M. Blanchard, E. Baraud, D. Belghit, V. Polomat, S. Gengoul, D. Pantostier, L. Corteel, E. Deshayes
Vos élu·e·s CGT : Émilie Grosset-Janin, Olga Ablavi Amouzou, Sébastien Patient, George Badia, Alain Rosalie
Représentantes syndicales : Diane Koné, Ghislaine Vingot

Après la réunion extraordinaire du 11 décembre où CEDAET avait présenté au CSE Malakoff son rapport d'expertise, le CSE de Malakoff était entre autres consulté le 18 décembre dernier sur le projet d'organisation de l'établissement Malakoff.

1• CSE Malakoff

Point reporté en janvier.

2• Compte-rendu de la réunion de la CSSCT du 14 décembre

Deux points ont été traités lors de cette réunion :

- ▶ La restitution de l'expertise CEDAET sur le projet d'organisation de Malakoff
- ▶ La mise à jour du DUER (Document Unique de l'Evaluation des Risques). Pour ce point, la commission a fait le constat de graves dysfonctionnements : des réunions préparatoires insuffisantes, une faible participation

des salariés (seuls les services de la rédaction et la RH ont pu collaborer pleinement) et des représentants du personnel, la non prise en compte de l'équipe du Portail hors Info. etc.

Frédéric Ayangma l'a confirmé et propose que le travail sur le DUER soit mené dans le temps, en continu, et que le point soit traité dès la fin du 1^{er} trimestre avec la CSSCT.

3• Élection d'un représentant du CSE Malakoff au CIORTF

Point reporté en janvier.

Georges Badia, élu au CIORTF et également à la CSSCT, quittant Malakoff dans

le cadre d'une mobilité à Martinique la 1ère, le CSE devra procéder à l'élection d'un.e représentant.e pour ces 2 postes lors de la réunion de janvier.

4• Compte-rendu de la commission de suivi du projet d'organisation de l'établissement Malakoff des 30 novembre et 8 décembre

La réunion du 30 novembre était consacrée à une première évaluation du plan de charge pour la Fabrication et la Diffusion. La réunion du 8 décembre était, elle,

dédiée à la restitution de l'expertise CEDAET sur le projet d'organisation.

Les comptes rendus sont à lire ➔ [ici](#)

5• Information-consultation sur le projet d'organisation de l'établissement Malakoff – Recueil de l'avis

Les membres du CSE ont voté à la majorité des présents (6 voix pour 4 abstentions - seules les organisations syndicales CGT et FO s'associent), une résolution d'avis et d'actions de prévention dans laquelle ils demandent la négociation d'un accord de méthode avec les partenaires sociaux.

Cet accord de méthode vise à mettre en place les recommandations de CEDAET, l'expert mandaté par le CSE sur le projet

d'organisation de l'établissement Malakoff. C'est-à-dire mettre en place dans un calendrier cadré, des actions à court, moyen et long terme pour améliorer les conditions de travail des salariés de Malakoff. Cet accord serait amené à ajuster le projet en fonction de la réalité du terrain.

Pour prendre connaissance de l'avis, cliquez ➔ [ici](#)

6• Plan de charge et d'activités (Projet)

Le plan d'activités (activités, programmes, émission etc.) est toujours en cours d'évaluation budgétaire.

A ce stade, la direction rencontre les différents chefs de service pour recueillir leurs besoins. Une fois finalisé, seront affectées dans l'outil Prépabud les ressources humaines nécessaires à la réalisation de ce plan de charges.

Ce plan n'est donc qu'une première étape qui reprend les activités, les programmes et autres émissions actuels. Dès lors, **quid de la couverture 2021**, des grands événements concernant comme les élections régionales, le report de compétitions sportives telles que

les JO, l'année Frantz Fanon, le Carnaval Tropical etc. ? Comment les salariés de Malakoff participeront à la valorisation de ces événements ? La direction a quelques projets mais pour la plupart pas encore totalement arrêtés.

De même quel est le prévisionnel pour le web et l'accord d'expérimentation en cours ? Là encore, **aucun élément tangible**, si ce n'est une émission littéraire mais « *son mode opératoire n'est pas encore défini* » a précisé D. Pantostier.

Frédéric Ayangma indique son souhait que le plan de charge puisse être produit pour la réunion du 21 janvier 2021.

7• Point sur la visibilité

« Un bilan mieux qu'avant mais le travail n'est pas terminé » L. Corteel

Effectivement, en termes de visibilité, des manquements ont été remontés :

- **Quid de la radio ?** Quid de la visibilité sur Radio France ?
- **Quid de la valorisation du Portail des Outre-mer** sur les chaînes nationales à travers des bandes-annonces, à l'instar de celles réalisées pour Lumni, Slash ou Salto ?
- **Quid de la valorisation et promotion des rendez-vous TV ultramarins** sur les chaînes nationales, très insuffisantes à ce jour ?

Pour rappel, les contenus de « visibilité » sont une contribution de Malakoff ainsi que de l'ensemble des unités de programmes de FTV et des Outre-mer.

Bilan 2020

Dans le cadre du Pacte de visibilité, l'objectif était fixé à 1 prime par mois tous genres confondus. En 2020, il a été diffusé 27 primes (au-delà donc des objectifs fixés) : 14 primes sur France 2 (à dominante fiction), France 3 a réalisé 9 primes : « Carte au trésor », « Village et Monument préféré des français », « Meilleure cuisine de France ».

La 2^{ème} édition de l'Opération Cœur Outre-mer a eu lieu en octobre. L'offre, essentiellement TV, a été multigenres et une réussite en termes de présence sur les écrans TV. 29,6 millions de téléspectateurs ont regardé au moins un programme de l'opération. Les antennes 1ère ont beaucoup contribué aux émissions de flux telles que « Télé-matin » et « Météo à la carte ». Exposition sur France 2 de « l'Outre-mer fait son Olympia » en 3ème partie de soirée.

Au-delà de cette opération, au quotidien, la visibilité est assurée par :

- le magazine quotidien LTOM qui dans sa nouvelle formule donnerait entière satisfaction
- un JT passé à 7j/7 en septembre 2020 sur France 3
- à la rentrée 2021 l'objectif serait d'avoir aussi un magazine 7j/7 sur France 3

Le genre documentaire serait fortement installé. A été créée la « Ligne Bleu Outre-mer » sur France 3, diffusée, elle aussi, en 3ème partie de soirée. En septembre 2021, l'histoire ultramarine à travers des documentaires sera présente dans l'émission de France 5 « La case du

siècle » diffusée en 2ème partie de soirée.

Le spectacle vivant Outre-mer (Carnaval, théâtre etc.) était très présent sur France Ô, il aura sa place sur les autres chaînes du groupe.

Idem pour le Sport. Une amorce avait été faite avec « Le grand raid » mais la crise sanitaire n'a pas permis de mettre en avant d'autres événements. Par ailleurs, l'équipe de L. Corteel participera à l'organisation de la future chaîne olympique.

Pour conclure, L. Corteel reconnaît qu'il y a un travail de programmation à effectuer afin de trouver des places « décentes » dans les grilles des chaînes nationales.

8• Information consultation sur le projet de charte d'utilisation de la téléphonie mobile annexé au règlement intérieur

Faute d'interlocuteur expert, le point est reporté ;

Des questions restant en suspens :

- Protection des sources des journalistes : une modification devrait être apportée dans le sens du juridique français et européen.
- En corollaire, protection des données de travail des élus et des responsables syndicaux.
- Communication professionnelles et personnelles : le distinguo ne peut être fait par l'entreprise, l'historique ne peut être « analysé » que par l'utilisateur lui-même.

9• Information consultation sur le projet de plan de développement des compétences 2021 pour Malakoff

Le point est reporté. Pour les membres du CSE comme pour Muriel Blanchard, RRH, le document remis est incomplet. Il a pour unique vocation de montrer la répartition budgétaire.

Les besoins arrivent au fur et à mesure des demandes des managers. Avec le déploiement du NRCS (nouvel outil éditorial), des formations seront à prévoir.

Par ailleurs, il y a eu moins d'entretiens annuels cette année donc moins de visibilité sur les formations individuelles ou collectives. De plus, certaines formations ont été reportées dû à la crise sanitaire.

Ce point est donc à peine une information. En l'état, ce plan ne peut pas être soumis à consultation. Muriel Blanchard, sur le départ, fera le point avec son successeur.

10• Réclamations individuelles et collectives

Les réponses de la direction sont en **bleu**

1• Le service de la gestion des médias n'a pas fait l'objet d'une présentation, d'un "atelier", avec manager, DSVT et chef de projet de la nouvelle organisation alors que cette demande a été faite. Ce service, malgré des interrogations et des inquiétudes formulées, est mis face à "l'intangible" de son changement de direction sans aucune explication.

Questions : diriez-vous que vous avez apporté une écoute et mené une approche conforme à vos engagements dans le cadre de la nouvelle organisation, vis à vis de ce service ?

Si oui : pouvez-vous nous donner des détails sur les entretiens que vous auriez menés ? Si non : pouvez-vous dire pourquoi ?"

Le service Gestion des média a été convié. Ce service aura une réunion de présentation du projet le 15 janvier 2021. Un atelier pour ce groupe sera mis en place.

2• Contrairement à ce qui avait été annoncé, Jean-Marc Thibaudier s'est vu refusé d'être remplacé sur l'émission C la 1^{ère} deux jours en décembre et pendant ses vacances de fin d'année. Les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent, mais qu'est-il prévu en 2021 en matière de continuité d'antenne ?

Jean-Marc Thibaudier a été remplacé pendant les vacances de la Toussaint.

Pour 2021, son remplacement sur la grille est à l'étude.

3• Dans le COCA de novembre, un JRI de la Réunion et une autre de F3 Occitanie échangent leur place pour trois mois (de janvier à mars 2021) : s'agit-il d'une permutation ?

Ceci n'est pas une RIC et ne concerne pas le CSE de Malakoff

4• Les membres de la rédaction apprennent ce 3 décembre 2020 que les frais inhérents à la venue et à la mission de notre collègue Géniale Attoumani de Mayotte la 1^{ère} pour la présentation de l'édition nationale du JT de 12h30 sur France 3 ont été pris en charge intégralement par la direction de l'info du pôle outre-mer (et donc quote-part budget de Malakoff). Qui a décidé cette prise en charge intégrale à la seule responsabilité du Pôle outre-mer ?

Pourquoi la direction de l'info de France 3 n'a pas pris en charge ces frais ? Ou pour le moins, pourquoi n'y a-t-il pas eu un 50/50 au niveau des frais ?

A combien se monte la totalité de ces frais ?

Le partage des frais a été réalisé par les entités suivantes : France 3, le Pôle Outre-mer et Mayotte la 1^{ère}.

France 3 a pris en charge les frais de son remplacement en CDD à Mayotte.

Mayotte la 1ère a pris en charge le billet d'avion et le Pôle Outre-mer les frais de mission.

5• Il était prévu l'installation d'un abri extérieur pour vélos devant l'entrée du garage : où en est-on de la mise en place de cet équipement ?

À aucun moment, il n'a été prévu de stationnement vélo à l'extérieur du parking, il n'y a pas la place. Ce qui a été évoqué est un abri à patinette à l'entrée du bâtiment.

Des salariés sont en télétravail, pourtant on voit que l'espace prévu à cet effet au 1^{er} sous-sol est sous-dimensionné.

F. Ayangma propose de sacrifier une place de parking.

6• Une technicienne de la diffusion a fait durant environ 6 mois des remplacements en tant que chef de chaîne. Qu'en est-il de la prime due à la différence des responsabilités et de groupe de ces 2 métiers.

La prime a été versée sur la paie de décembre.

7• Une salariée bénéficiera de la retraite progressive en janvier prochain. La caisse retraite lui réclame une attestation de l'employeur dûment remplie. Elle a envoyé ce document au service GARH. A quelques semaines de l'entrée en vigueur dans le dispositif de Retraite progressive, la salariée n'a toujours pas reçu le document complété. Elle l'a à plusieurs reprises réclamé à la GARH; la CNAV l'ayant informée, qu'en l'absence de ce document, elle ne percevrait pas son complément de salaire. Cela devient donc urgent.

La direction pourrait-elle traiter sa demande dans les plus brefs délais de façon à ce que la salariée ne soit pas pénalisée ?

Le nécessaire a été fait par la GARH. Les éléments manquants ont été envoyés

8• Lors de la réunion du 20 novembre dernier et en réponse à la question 4 (Comment sont rémunérés les 2 salariés qui remplacent le responsable de post-production ?), la direction (RH + Chef de centre) devait revoir la rémunération des 2 salariés qui remplacent le responsable de post-production. Quelle décision a finalement été prise ? Les salariés concernés sont toujours dans l'attente d'une réponse.

La direction travaille sur ce dossier. En général, la règle prévoit qu'une seule personne, et non plusieurs, assure un intérim. La direction étudie la solution la plus avantageuse pour les salariés. La CGT a proposé une rémunération à l'acte à hauteur d'une UCC du groupe de classification du métier correspondant (groupe 7). Solution potentiellement envisageable pour la DRH. L'arbitrage se fera en central mais cela prendra du temps. Le traitement de ce dossier ne sera pas effectué avant la fin de l'année.

9• Les congés non pris des salariés en « isolement » seront-ils reportés à l'année prochaine ? Les salariés concernés doivent-ils les prendre avant la fin de l'année ?

Pas de report de congés, pour les salariés en isolement, contrairement aux collaborateurs en situation administrative d'arrêt de travail. La direction avait demandé aux premiers, de prendre leurs congés.

10• Une salariée a candidaté sur la mission de gestionnaire de medias. La prise de poste devait avoir lieu le 1^{er} novembre dernier. Mais elle n'a toujours pas eu d'entretien RH et est sans nouvelle de sa candidature. La direction peut-elle informer du devenir de cette mission ?

La responsable du service est absente. Elle réalisera l'entretien dès son retour.

11• Quel est le sens dans l'objet d'un contrat, d'une information telle que celle-ci : « avant suppression de poste » ?

Cette mention signifie que pour l'instant, Malakoff ne peut pas « remplacer » des collaborateurs ayant quitté l'entreprise. Ce sont des postes vacants et libérés. Si le contrat avait été établi avec le motif « renfort », les collaborateurs auraient subi des carences.

12• A l'occasion du CSE d'octobre, la direction a validé le paiement, avant la fin de l'année, d'une prime exceptionnelle pour les infographistes utilisant leur propre ordinateur. La mesure s'étendra-t-elle aux salariés qui ont utilisé des mois durant leur propre matériel, FTV n'étant pas en mesure de les équiper ?

Concernant les infographistes. La prime sera payée sur un prochain contrat. Il n'y a plus de passage en paye depuis le 9 et ce jusqu'au 31 décembre. Un travail de comptage de jours devrait être fait, puis validé. Le montant de cette prime sera calculé au prorata des jours travaillés.

Pour le moment, il n'est pas prévu une généralisation de cette prime même si du matériel personnel a été utilisé.

13• Une chef de chaîne ayant signé son avenant cet été, régularisant ainsi son statut et son intégration, n'a toujours pas perçu la prime différentielle de février 2018 à décembre 2019. La direction peut-elle confirmer que ce reliquat lui sera versé sur la paie de décembre ?

Une personne du GARH va reprendre ce dossier. Il est en cours de traitement. Il sera finalisé peut-être en janvier 2021.

Prochaine réunion du CSE Malakoff le 21 janvier 2021

L'UCSA-CGT Malakoff tient à remercier son élu Georges Badia qui quitte le site de Malakoff pour Martinique la 1ère, au 4 janvier 2021. Merci pour la qualité de son engagement. Bon vent à lui !

Bonne nouvelle année 2021 à toutes et tous !



Commission du CSE Malakoff Projet d'organisation de l'établissement Malakoff

Compte-rendu de la réunion du 30 novembre 2020

Étaient présents : D. Belghit, E. Baraud, D. Pantostier

Membres de la commission : G. Vingot (Pdt), C. Baillaud, J-P. Lannaud, E. Marion, E. Saint-Thomas, F. Seirolle

Plan de charge de la fabrication, de la diffusion et très partiellement de la radio

Présentation

Cette réunion fait suite à la demande de la commission et du CSE d'avoir le plan de charge de l'établissement Malakoff afin d'étudier, pour chaque émission, les besoins nécessaires en termes de ressources humaines et de corps de métiers, nécessaires à la réalisation de ce plan de charge.

La direction a livré « un premier document » incomplet car, nous dit D. Belghit, « ce plan est toujours en cours de construction. Nous sommes pour l'instant, dans une phase de recueils des besoins auprès des services. ». Tous les postes vacants affichés dans le projet d'organigramme ne seront pas forcément comblés. En fonction de l'activité et des besoins, elle reconsidèrera l'utilité ou pas du poste.

La direction dit devoir passer par cet état des lieux pour renseigner le PrepaBud et établir un constat, qui lui permettra de travailler sur l'emploi au sein de l'établissement (GPEC)

Passée cette prise de connaissances, les arbitrages financiers en découleront. Les éléments de comptabilité analytique manquent donc aussi dans ce document. Ex. : combien est facturé à l'Info, 52 semaines de media managers ?

Description

Pour la Radio, le plan de charge est partiel ; Les émissions telles que « Tendances Conso », « Ultramarins » etc. n'y figurent pas car la direction n'avait pas encore rencontré les équipes de ce service. Une réunion a dû avoir lieu le 2 décembre.

Le tableau présente sur la 1ère page les programmes et émissions fabriqués à Malakoff et la 2ème page liste « les services rendus » à des secteurs de l'entreprise.

Le plan de charge indique le support pour lequel un produit est fabriqué.

Pour les programmes transversaux, la commission rappelle qu'il ne s'agit pas d'exposer un programme TV (par exemple) tel quel, sur tous les supports. Il y a des adaptations à faire selon le support sur lequel sera diffusé le programme et aussi de la fabrication de compléments de programmes nécessaires à la valorisation. Il y a lieu de prendre en compte ces activités supplémentaires dans les fiches produit du PrepaBud car elles génèrent un besoin en ressources. Il faut donc les anticiper dans la construction budgétaire d'une émission.

Pour la direction, le plan de charge transmis occuperait largement la fabrication.

L'activité de la Régie 1 est structurée autour du journal du midi. Côté ressources, la direction compte reconduire l'existant, que l'on sait insuffisant mais augmenté de 2 postes de Chefs OPV et d'1 poste d'Infographiste.

La commission a alerté sur la contrainte de l'exercice. Ces dernières années, on a pu voir des programmes être tournés dans la régie de continuité. Le rendu était insuffisant mais quand même diffusé sur les antennes. Attention à ne pas supprimer les postes nécessaires à la bonne réalisation d'un programme pour une question de budgets ; La qualité doit rester digne d'un service publique. La qualité empêchée, a rappelé la commission, génère des RPS et la perte de sens du travail.

Côté Portail, un travail complémentaire sur les besoins doit être fait compte-tenu de l'accord d'expérimentation en cours.

Le personnel encadrant dit « personnel hors potentiel » n'est pas comptabilisé dans le Prepabud, n'étant pas lié à un produit. Or d'après la commission, ces strates-là devraient aussi être examinées voire réduites. L'aspect économique doit toucher tout le monde et pas seulement les potentiels actifs !

L'activité des conseillers de programmes n'était pas traduite jusqu'à maintenant de manière analytique. Ils seront désormais associés à un programme, et donc affectés dans les fiches produits. Ce qui permettra aussi, d'après la direction, de pouvoir les potentialiser.

Les activités des bandes annonces et de l'ex direction artistique seront plus tard aussi chiffrées

Compte-rendu de la réunion du 8 décembre 2020

Étaient présents : R. Tenachi (Cedaet), D. Belghit, E. Baraud,

Membres de la commission : G. Vingot (Pdt), C. Baillaud, J-P. Lannaud, E. Marion, E. Saint-Thomas, F. Seirolle

Restitution du rapport CEDAET

Pour Cedaet, le projet se met en place dans un « terreau fragilisé ». La première étape serait de « requinquer ce terreau si on veut que ce projet aboutisse ... car il a un poids dans la manière avec laquelle les salariés se projettent »

Pour la commission, cela équivaldrait à résoudre en priorité les situations individuelles et collectives qui perdurent. Pour le cabinet Cedaet, cette solution pourrait répondre à plusieurs enjeux :

« Si on résout la problématique de la personne ou du collectif de travail, on répond à son besoin. Une fois qu'on a répondu à son besoin, la personne ou le collectif de travail sera plus réceptif à l'ambition du nouveau projet et donc on re-gagnera la confiance perdue »

Le rétablissement de la confiance passe aussi par :

- Une bonne communication et des relais
- La crédibilité des actes, aussi bien de la part de la direction de Malakoff que de la direction générale du groupe.

Par exemple : Répondre à la question de l'effort en termes d'effectifs pour Malakoff. Ou prendre un engagement sur l'arrêt du turn-over dans la strate

managériale. Ou encore établir un équilibre entre la contribution et la rémunération (le travail non reconnu génère de la souffrance)

Pour établir une confiance avec les chefs de chaîne, la préconisation est de faire un point de manière collective sur les ateliers et de prévoir des entretiens individuels pour que chacun puisse exprimer leur situation et leur opinion. Car ce qui émaille le collectif de travail, toujours d'après Cedaet, c'est le processus de concertation en cours.

D'autres actes, en revanche dépendent des choix de la direction centrale. En fonction des objectifs assignés par la centrale, la direction de Malakoff et les organisations syndicales pourraient partager ce rapport avec elle et demander une forme d'autonomie pour pouvoir agir sur son avenir.

La notion de calendrier est aussi essentielle puisque c'est du concret.

C'est un plan d'actions (engagements) qui doit être formalisé ainsi qu'un suivi. Ce qui nécessite aussi de mettre en place une méthode, avec des moyens pour l'appliquer et une priorisation - car on ne peut pas aller sur tous les fronts en même temps - pour aborder tous les sujets.

3 niveaux de priorisations ont été évalués :

1- Individuel

3 acteurs pourraient aider dans l'identification des situations urgentes :

- La médecine du travail
- Les représentants du personnel
- Les acteurs RH

2- Service

3- Global

Sujets en cours

- Le pool assistantes

Réflexion toujours en cours. Un recueil des besoins de la direction éditoriale et du chef d'établissement doit être établi mais il semblerait d'après D. Belghit que le terme de « pool » soit inapproprié pour ce projet. Il s'agirait plus d'un besoin en gestion administrative. La charge de travail reste à évaluer. Par ailleurs, la direction cherche toujours à faciliter les évolutions professionnelles déjà en cours. Mais la solution n'est pas encore trouvée.

- Le plan de charge

Il est toujours en cours de construction de budget et d'évaluation des demandes. La direction a à nouveau affirmé qu'elle reviendra vers la commission avec ces éléments. D'autant que **la fabrication de LTOM et Chef pays a été modifiée**. Pour autant, les fiches Produit correspondantes dans Prepabud n'ont pas été modifiées. Pour la direction, seule la journaliste présentatrice n'incarnerait plus ces émissions. Elle rejoindrait la rédaction mais son activité future n'a pas encore été définie. Ce changement de formule pourrait impacter aussi les techniciens de la régie 1. La réponse devrait être donnée au prochain CSE.

- La cartographie des flux de décisions
Le cabinet ASI, mandaté pour travailler sur cette thématique, présentera à la commission sa démarche et la restitution de son travail à la commission en début d'année prochaine.
- Regroupement des équipes du Portail
La direction souhaiterait l'intervention d'un.e psycho-ergonome. Pour la commission, la question de rationalisation des moyens et de rattachement reste entière.
- Une nouvelle problématique a été soulevée par le rapport CEDAET mais avec laquelle la direction est en total désaccord : 3 conseillers de programmes travaillent aujourd'hui exclusivement pour l'UPOM. Ils ne comprennent donc pas pourquoi ils ne sont pas rattachés à cette unité dans la direction stratégique; leurs interlocuteurs et commanditaires étant eux dans l'UPOM. La direction estime qu'il y a un malentendu. Pour elle, ne travailler que pour l'UPOM serait contraire aux enjeux du projet beaucoup plus transverse. Elle s'engage à re-faire un point avec les personnels concernés car pour elle, la répartition des effectifs est claire.

Les ateliers SQVT

- Les invitations à des ateliers SQVT ont été envoyées dans tous les services mais il y a eu très peu de retour. La direction a dû annuler des dates faute de participants. Le calendrier sera donc étendu. La direction explique cette désertion par un effet de saturation de sollicitations. La commission ajoute qu'en plus les salariés ne voient pas où tout cela mène
- Les ateliers avec les chefs de chaîne, les équipes du Portail, la gestion des médias seront mis en place dès la rentrée

Emploi

- Le détachement de l'équipe cœur du Portail se termine fin décembre et ils n'ont toujours aucune visibilité pour la suite. C'est une urgence dit la direction. Mais à ce jour, le problème n'est toujours pas réglé
- Sur la publication des postes vacants (coordination artistique, techniciens de diffusion, Chefs monteurs, OPV, Infographiste, gestionnaire des médias) la direction doit faire un point avec la RH. Pour le poste de régulation d'activités, le projet doit être validé pour qu'il puisse être publié

Résolution d'avis et d'actions de prévention

Après examen du rapport d'expertise CEDAET concernant le projet d'organisation de l'établissement de Malakoff, ainsi que les différents échanges qui ont eu lieu par la suite, les élus du CSE constatent que les résultats de cette expertise confirment une grande majorité des remontées, des inquiétudes et des interrogations qu'ils ont déjà exprimées à la Direction lors des différentes réunions et échanges à ce sujet.

Les mesures de prévention à mettre en place sont nombreuses et devront articler aussi bien le court terme, que le moyen et le long terme.

Le préalable est de mettre en place des mesures permettant le rétablissement du lien de confiance entre la Direction et les équipes de Malakoff. Il est clair que la charge en incombe à la direction de l'établissement de Malakoff et du Pôle Outre-mer. Toutefois, les attentes des salariés sont importantes vis-à-vis de la Direction Générale de France Télévisions.

Les recommandations du cabinet sont claires là-dessus : le rétablissement de cette confiance passe par la crédibilité des actes, par la compensation des efforts fournis sur les dernières années, et par une communication et information claires et valides.

Dans le cadre de cette Information-Consultation, les élus du CSE prennent acte du projet d'organisation de l'établissement de Malakoff et demandent à travers cet avis la mise en place d'un accord de méthode afin de formaliser :

- les actions à mener : nature des actions de prévention ou d'amélioration à mettre en place, unités concernées par ces actions, et leur priorisation...
- la méthodologie prévue : les acteurs concernés, modalités des travaux à mener, modalités de concertation et de coordination (autrement dit : la manière dont les différents acteurs vont travailler ensemble sur les actions à mener...)
- le déroulement de ces actions et leur suivi : calendrier prévisible, phasages...
- l'articulation de ces travaux avec les partenaires sociaux en CSE Malakoff, CSSCT, et Commissions CSE.

Par ailleurs, les élus du CSE partagent une grande part des recommandations présentées dans le rapport du CEDAET et invitent la Direction à les prendre en compte dans le cadre des mesures de prévention à mener. Parmi ces recommandations :

- Traduire les engagements de la Direction en un plan d'action formalisé avec une cible déterminée qui permette d'avoir une visibilité sur l'avenir, des étapes claires, des moyens adaptés et une temporalité raisonnée.
- Compenser les efforts fournis par les salariés de Malakoff. Cette compensation devra porter sur les conditions de travail et d'emploi : rémunération, qualifications, statuts, parcours professionnels et évolution des carrières.
- Faire du chantier RH une priorité majeure. Comme il est expliqué dans le rapport, il est urgent de reprendre le chantier de la GPEC à la fois au niveau local de l'Etablissement et plus largement au niveau du groupe. Cette GPEC doit s'inscrire dans une visée préventive pour les salariés : elle devra être basée sur le travail réel, les besoins des salariés en termes de montée en compétence, les moyens nécessaires pour leur formation...mais également tenir compte de

leur situation et leur volontariat, c'est-à-dire prendre en compte la cartographie des âges dans les différentes unités et services, les motivations des personnels, les passerelles métiers existantes et celles qui peuvent être innovées afin de tenir compte des ambitions projetées au sein de l'établissement.

- La question managériale perdure. Une stabilisation dans les secteurs ayant souffert d'un changement successif de managers devra être assurée. Les pratiques devront être homogénéisées afin que tous les managers soient responsabilisés vis-à-vis du soutien et de l'accompagnement de leurs équipes notamment en matière d'évolution des parcours et des carrières de leurs salariés. Les élus partagent les constats du rapport et confirment que certains managers se trouvent aussi en difficultés : ils souffrent eux aussi du manque de visibilité sur le cap et les moyens de l'établissement. Si le management représente une des conditions de réussite pour le projet de l'établissement, la Direction devra donc être attentive à leurs problématiques, leurs besoins et leurs marges de manœuvres.
- Enfin, un des sujets le plus importants qui inquiète les salariés et leurs représentants et le devenir de Malakoff. Les élus demandent à la Direction des engagements et des actes mais également une cible et une projection à moyen et long termes sur : les activités, les missions, les productions, les services aux stations, les effectifs et les emplois de Malakoff. Les visions à court terme ne suffisent pas pour les équipes compte tenu de l'état de leur moral et de leurs motivations.

Plus particulièrement, les élus s'inscrivent également dans les recommandations spécifiques apportées pour certaines unités de l'établissement et même du pôle (Portail), notamment :

- Cela devient une priorité de clarifier le fonctionnement du Portail et l'articulation de ses besoins avec les services de l'établissement. Les élus demandent ainsi quelles améliorations sont envisagées par la Direction ?
- La Direction éditoriale de l'établissement devra décliner la stratégie éditoriale transverses et ses ambitions sur le réflexe Numérique, la Radio et la Télé. Les élus demandent ont besoin de connaître quelle est la déclinaison concrète de cette orientation, c'est-à-dire comment les différentes équipes de l'établissement vont y participer : qui travaille sur quoi ? Dispose-t-on des ressources et ses compétences nécessaires ? Sinon, quels sont les besoins à combler ?
- Concernant le rattachement des Chefs de chaînes, il est important que la direction réaffirme la sincérité de sa démarche de concertation, et qu'elle s'engage à prendre en compte les arguments des Chefs de chaînes, qu'elle mette les moyens nécessaires pour résoudre les dysfonctionnements actuels et que l'arbitrage final réponde aux préoccupations des uns et des autres. La création du poste de Coordination diffusion inscrite dans le projet nous semble aller dans le bon sens.

- Concernant la Gestion des médias, la question de la charge de travail, la valorisation et la reconnaissance du travail des salariées de ce service sont des sujets prioritaires à traiter.
- Concernant les métiers de la Fabrication, la question de la sous-activité devra être examinée de manière plus fine et circonscrite afin de résoudre ces situations tout en considérant les caractéristiques actuelles de cette population : âge, compétences et souhaits d'évolution. Les élus rejoignent les points de vigilance présentés dans le rapport d'expertise concernant les risques liés à un glissement vers une polyvalence généralisée, non organisée qui participerait au flou organisationnel.
- Concernant la nouvelle fonction de Régulation d'activités, deux principaux points de vigilance devront être pris en compte : les risques d'intensification qui peuvent être induits par la rationalisation visée, et la charge de travail du futur Régulateur et son isolement en cas de tensions.
- Concernant le Pool Assistantes, les élus demandent à la direction quelles sont les solutions envisagées afin de trouver une issue satisfaisante à cette situation. L'issue satisfaisante du point de vue de la prévention est de tenir compte des souhaits des salariés afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle et leurs conditions d'emploi (statut, qualification...).
- Concernant la Rédaction, les passerelles entre les supports Télé, Numérique et Radio restent à renforcer. L'évolution des équipes dans le cadre des nouvelles orientations mérite d'être développée afin de déterminer les moyens organisationnels et humains adaptés.

Pour toutes ces raisons, et conformément à l'article L. 2312-9 du Code du Travail, les élus votent la présente résolution d'action de prévention et demandent à la Direction de mettre en place des mesures d'action, afin de prévenir les risques professionnels relatifs à ce projet et invitent la Direction à tenir compte des préconisations présentées dans le rapport d'expertise.

Date : 18 décembre 2020

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 4

Les organisations syndicales CGT et FO s'associent