

Compte-rendu du CSE Central des 20, 21, 22 avril 2021

Élus CGT : Rafaèle BOURGIER, Rabéa CHAKIR-TREBOSC, Marc CHAUVELOT, Chantal FREMY, Claude GUENEAU, Jean-Hervé GUILCHER, Gaby LAURIER, Michela LAW, Pierre MOUCHEL, Sébastien PATIENT, Johny PAYET, Thierry PUJO, Didier RICOU.
Représentant syndical : William MAUNIER.

Transfert d'émissions à France.tv Studio

La direction n'ayant toujours pas transmis le contrat de transfert des activités de FTV vers France.tv Studio, les élus du CSEC ont adopté un [mandat](#) pour agir en justice afin de disposer de toutes les informations nécessaires pour vérifier les fondements juridiques de ce projet de mobilité contrainte pour 86 salariés de FTV vers la filiale France.tv Studio.

Point d'actualité FTV

La Présidente confirme la poursuite de la **chaîne Culturebox** en soirée sur France 4 (de 20h à 6h) afin d'accompagner les réouvertures des salles de spectacles. Culturebox devait s'arrêter le 30 avril sur le canal 19. 3 possibilités s'offraient : une poursuite de la chaîne avec un financement supplémentaire de l'Etat, l'arrêt pur et simple de cette chaîne éphémère ou le transfert en soirée sur France 4 sans financement, en lieu et place des programmes de soirée de France 4.

Le **projet de loi Audiovisuel** a rétréci par rapport au projet de 2020. France Télévisions essaie de faire ajouter des amendements au texte sur la reprise des décrochages de F3 sur les box et la modernisation de la TNT. La Présidente insiste également sur la hausse des droits de diffusion des événements sportifs. La possibilité de coupures publicitaires en soirée pourrait permettre de mieux financer l'achat de droits sportifs, comme ceux sur les JO paralympiques par exemple.

Interpelée sur la saisine de la Commission Européenne par les plateformes de contenus sur leur obligation de financement à venir en France, la Présidente reste toujours dans cette perspective de ces quotas de financement de la création par ces plateformes. Cela risque d'accentuer la concurrence entre les acteurs de la création audiovisuelle et la direction note déjà que des chasseurs de tête démarchent certains conseillers de programme de FTV. Les plateformes anticipent le changement, et pour la Présidente la réponse doit être européenne :

- ▶ Les services publics européens doivent faire entendre leur voix à Bruxelles avec une plateforme de revendications communes ;
- ▶ L'Europe se doit d'aider les services publics audiovisuels à lutter contre la remise en cause par certains États de leur indépendance ;
- ▶ Les services publics audiovisuels européens doivent s'associer davantage pour faire face aux géants mondiaux, sur les contenus créatifs en particulier, avec un travail sur la marque publique européenne *Eurovision*.

A propos du **climat général à FTV**, la Présidente dit qu'elle sent une énorme fatigue des salariés, y compris au sein du CSEC. « *Il y a pas mal de cas Covid à FTV, y compris des cas graves. Les consignes*

sanitaires se poursuivent, nous n'avons pas le choix. »

La fatigue générale est une réalité et les élus CGT ont fait part d'une grande inquiétude vis-à-vis de salariés qui ne sont quasiment pas revenus sur les sites depuis plus d'un an maintenant. Il va falloir gérer cela et trouver des solutions pour que cela ne se fasse pas brutalement.

A ce sujet, la direction fait deux propositions :

- ▶ La Direction de la Santé, du dialogue social et de la Qualité de Vie au Travail travaille sur un dispositif pour évaluer l'état des salariés. Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, Instances de Proximité, RH et managers seront associés pour trouver des chemins d'adaptation ;
- ▶ Pour les salariés partis en retraite sans avoir pu organiser un pot, la direction souhaite pouvoir organiser pour eux des moments conviviaux a posteriori.

Par ailleurs, les élus CGT témoignent de disparités entre salariés dans la planification, avec des pressions pour poser des congés, des RTT ou des récupérations, allocation de jours de prépa pour certains, pas pour d'autres, refus de mise en disponibilité de femmes seules avec garde d'enfants. La DRH répond que c'est un traitement au cas par cas, mais les disparités perdurent.

Feuille de route stratégique de France Télévisions

Entre le renouvellement de Delphine Ernotte à la tête de France Télévisions, les effets qu'a eu la crise sanitaire sur les projets de l'entreprise ou l'accélération des mouvements dans le secteur audiovisuel, il était urgent de refaire le point sur la ligne stratégique de FTV, et sur les nombreux chantiers

de transformation qui agitent l'entreprise dans tous les sens.

Des orientations qui se résument aujourd'hui en 3 thèmes : innovation, proximité avec les publics, universalité, et se déclinent en une multitude de chantiers sur l'info, la stratégie des programmes, le numérique, la

régionalisation, la réorganisation de l'info en Outre-mer ou celle de la DRH.

La commission économique du CSE central a fait un point complet sur ces questions avec la directrice de la stratégie, le directeur des technologies et celui de l'immobilier. Tous les détails dans le [compte-rendu](#).

Les chantiers technologiques induisent un grand nombre de transformations :

- ▶ La modernisation du système d'information repose désormais sur le développement des infrastructures « dans le cloud », avec la location de logiciels à distance, l'hébergement de nos données par les serveurs des géants de l'informatique, le recours à des logiciels du marché, communs à tous les salariés de l'entreprise ou encore des investissements importants dans la sécurité des systèmes informatiques ;
- ▶ Le département DaIA (Data et Intelligence Artificielle) planche sur le recueil de la data pour mieux connaître les publics, leur offrir des services personnalisés et enrichir les contenus ou servir d'outils aux salariés (sous-titrage automatique, etc.) ;
- ▶ Dans le domaine de l'innovation, la direction des technologies travaille sur le

renouvellement des grands outils de fabrication (1^{re} régie IP à Valin à la fin de l'année, car vidéo-mobile hybride IP UHD, kits UTS, automate de régie Overdrive, caméras 5G, CDE - centre de diffusion et d'échanges) ;

- ▶ FTV travaille sur des projets communs avec d'autres entreprises de l'audiovisuel public (réseau WAN commun, hotline informatique commune) ou avec des start up et labos extérieurs (Telecom Paris Sud par exemple).

Côté immobilier, la crise sanitaire a bouleversé le regard sur les lieux de travail. Aujourd'hui de grosses entreprises envisagent de réduire de 30% leur parc immobilier en développant le télétravail. Ce n'est pas à l'ordre du jour, pour l'instant, à France Télévisions, qui n'a pas modifié son modèle immobilier, même si l'on envisage de réfléchir les sites de l'entreprise plus comme des lieux de rencontre, de socialisation ou de formation.

Les projets de rapprochements immobiliers avec d'autres entreprises avancent également, en particulier avec Radio France (Rennes ou Châteauroux), l'INA, TDF ou l'AFP (Strasbourg, Lille, Lyon).

Projet de régionalisation de France 3

La direction a précisé, devant la commission économique du CSE central, le phasage du projet de régionalisation de France 3 qui doit aboutir, fin 2023, à 13 médias globaux régionaux à décrochage national.

Pour l'instant la régionalisation est surtout synonyme de radio filmée, de dégradation de la qualité et des conditions de travail. Le mouvement a été entamé dès 2019 avec le début de la mise à l'antenne de matinales filmées de France Bleu. Fin 2021, il devrait y en avoir 24 à l'antenne pour un objectif de 44 fin 2023.

Début 2021, la tranche du 19/20 a été rallongée, à partir de 18h30, sans moyens supplémentaires, ce qui a encore dégradé les conditions de travail et entraîné des mouvements de grève en région.

Depuis le début de l'année, d'autres évolutions ont lieu à bas bruit : retransmissions sportives en hausse le dimanche en région, travail sur une meilleure utilisation des droits et une plus grande réexposition des documentaires et autres œuvres, amélioration de la production et du financement des documentaires, travail sur les attentes du public.

La prochaine étape doit avoir lieu en septembre 2021. Au menu :

- ▶ L'allongement de 20 minutes des matinales radios filmées ;
- ▶ Un nouveau magazine matinal, à 9h, en remplacement de *Ensemble c'est mieux* ;
- ▶ Un nouvel habillage (logo permanent, jingles) régionalisé tout au long de la journée ;
- ▶ Une refonte de l'offre numérique régionale, aussi bien en termes d'ergonomie que de contenus ;
- ▶ Le lancement, dans un site qui n'a pas encore été choisi, d'une nouvelle expérimentation sur les régies automatisées autour d'une réflexion sur la rénovation du JT et de sa mise en image. Cette

réorientation fait suite à l'échec de l'expérimentation menée à Rouen et qui s'est soldée par une alerte sur la santé des salariés.

La suite du calendrier est pour l'instant assez vague : choix d'une ou deux régions test en 2022 pour produire du régional sur le plus de créneaux possibles.

A ce stade, et faute de moyens, on comprend que la régionalisation repose plus sur des réglages, du marketing et des petits pas, que sur un véritable mouvement d'entraînement des 3 000 salariés du réseau régional.

Pour plus de détails, voir le [compte-rendu de la commission](#).

Plan d'action DMF

Yves Dumond, directeur des Moyens de Fabrication, est venu présenter le [projet de plan d'action DMF](#) suite aux 8 ateliers qui se sont tenus entre janvier et mars 2021 : Vidéo Mobile/règles d'or, Équipes légères, Relationnel encadrement et RH, Post-production et montage à distance, Régies fixes du Siège, Plateaux du Siège, Planification-missions, achats-logistique.

Un passage en revue assez complet des problèmes rencontrés par les salariés à La Fabrique, mais non exhaustif. 21 thèmes prioritaires ont été identifiés avec 70 préconisations faites en atelier. Les autres thèmes seront traités dans un second temps.

Ce long travail d'échange et d'analyse n'est pas à négliger, c'est le constat que la DMF fonctionne mal. De nombreuses mesures visent à améliorer son fonctionnement. On verra...

Toutefois des points de friction subsistent.

Équipes légères : Les personnels s'opposent clairement au redimensionnement des équipes de tournage (équipes à deux). Les

solutions préconisées par la direction (QVT et recours au psychologue du travail) ne sont pas à la hauteur. Il faut parler plan de charge et règles d'or. Le dumping social de France.tv Studio à l'égard des salariés des équipes légères de La Fabrique n'est pas acceptable. FTV a des salariés et l'obligation de leur donner de l'activité. La CGT demande que les règles d'or s'appliquent bien aux bornes du groupe, donc filiales incluses.

Derrière tout cela, c'est l'avenir des électriciens-éclairagistes dont il est question : suppression dans les équipes légères, disparition dans les antennes régionales, suppressions envisagées sur les plateaux du Siège avec l'automatisation. Un métier qualifié comme étant « en décroissance » par la direction. C'est pourtant un métier bien réel dans les accords de branches, sur le terrain des tournages de production et nécessaire pour maintenir des productions de qualité.

Par ailleurs, les raisons invoquées par la DMF pour ne pas investir en matériel pour les équipes légères en région sont contestables, tant en termes de conditions de

travail que de qualité du travail. Yves Dumond répond qu'avec de la location de longue durée cela pourrait éviter un turn over trop important du matériel.

L'application des règles d'or reste dans le flou. Le plan d'action indique juste une simple rencontre de la DMF avec les directions concernées, ce qui est un peu court. Il faut des engagements plus forts à faire appel aux moyens de La Fabrique.

Sur les disparités salariales, une simple analyse RH post PARISI (processus annuel des mesures salariales) est très insuffisante. La direction a souhaité créer la DMF, elle doit assumer la mise à plat salariale afin de combler les écarts : à travail égal, salaire égal. Nous avons demandé un examen avec les syndicats, sur le modèle des transpositions de 2014.

Rien sur les prérogatives des chefs de car alors que c'est un problème remonté aussi bien par des techniciens que par des cadres de La Fabrique. On enlève leurs

prérogatives managériales aux chefs de car mais on les oblige à faire les entretiens annuels que les chefs de fabrication ne veulent pas faire. Peut-être parce que ces derniers ne connaissent pas les salariés ? C'est un autre problème révélé par les ateliers.

A noter tout de même, la mise en place de permanences RH (enfin !) sur les sites avec un planning, des engagements sur des délais de réponse en cas de saisine d'une RH par un salarié, des process de traitement administratif plus clairs (RIA, frais de mission), une clarification des interlocuteurs, des améliorations des délais de traitement des demandes à AISO. Là encore cela reste à mettre en œuvre et la direction doit prendre conscience que l'attente des salariés est très forte, partout à La Fabrique, sur toutes les activités.

Interpellée sur la note sur les congés dédiée à La Fabrique et sa non-conformité avec l'accord collectif, le directeur de La Fabrique et la DRH de FTV ont dit qu'ils allaient la réviser.

Point santé – Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE central

Encore une fois une réunion de CSSCT-C aux sujets très variés ; un compte rendu complet à lire ➔ [ici](#).

Covid : 2 salariés de FTV sont décédés, en janvier à Mayotte, et en mars à FTR.

Suite de l'enquête santé conjointe direction/CSSCT-C réalisée pendant le 1^{er} confinement et la 1^{ère} reprise de l'activité : les élus ont demandé à l'expert du CSEC la réalisation de focus sur plusieurs secteurs dont :

► La Fabrique : l'organisation du travail a été très perturbée et les relations managers-techniciens quasi inexistantes Les

techniciens de la DMF ont été plus concernés par l'absence de contact avec leur hiérarchie que les autres salariés de l'entreprise. Face aux constats préoccupants qui ont encore des répercussions aujourd'hui, la direction a tenté de réguler les réunions qu'elle arrive désormais tant bien que mal à organiser, mais elle avoue son impuissance à faire plus et accepte qu'il y ait des dégâts collatéraux. C'est le résultat, selon elle, d'un compromis entre les règles sanitaires et les conditions de travail normales.

► La filière RH : charge de travail importante avant la crise qui s'est alourdie à

cause de la gestion des mesures légales et négociées pendant le 1^{er} confinement.

Enquête santé des représentants du personnel du Réseau France 3 : les Ordonnances Macron, qui ont diminué le nombre d'instances, d'élus et de crédits d'heures, ainsi que le calendrier social de FTV (négociations d'accords, projets d'entreprise...), ont un impact important sur la santé des élus. Le résultat du questionnaire qui leur a été soumis est accablant. Des réponses devraient être apportées à l'issue de la révision des accords sur les Instances Représentatives du Personnel. En attendant, aucune mesure corrective n'est mise en œuvre par la direction.

Bilan 2019 des médecins du travail : nous constatons un accroissement du nombre de visites non périodiques, une réalisation de nombreux aménagements de postes, de nombreuses orientations vers un psychiatre ou un psychologue et des licenciements pour inaptitude. Pour les médecins c'est la conséquence de l'augmentation des RPS due aux restructurations, aux organisations spatiales et à la diminution du nombre de postes. La direction réfléchit à inviter systématiquement les médecins du travail en CSSCT.

Bilan 2020 des psychologues du travail : les mêmes recettes produisent les mêmes

effets, JLO répète ses préconisations année après année : travailler sur le manque de vision dans l'avenir, les relations de travail et les exigences du travail. La direction pense que le tout nouveau Pôle Conseil et Accompagnement permettra d'y remédier.

Bilan 2020 du service d'assistantat social : raisons principales des appels : des problèmes financiers, de logement et d'aidants.

Harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes : 4 signalements supplémentaires en janvier-février 2021. Les signalements relèvent parfois d'un management inadapté. La direction se dit consciente du problème et cherche à former ses cadres. Des modules de formations à destination des acteurs de la prévention (RH, élus...) et des managers sont en cours. Un e-learning à destination de l'ensemble des salariés sera bientôt déployé.

Formation « Face aux risques » (nucléaire et industriels) : 1^{ère} session prévue en mai 2021. Il s'agit d'une nouvelle formation déclinable sur les sites avec les risques locaux et voulue par l'ex-directrice du Réseau France 3 suite à l'accident de Lubrizol de Rouen et du constat qu'il manquait une telle formation au catalogue UFTV.

Point Outre-mer

Le projet de réforme RH pour l'Outre-mer est lancé. Il a fait l'objet d'une première présentation en commission Outre-mer du CSEC. Le principe d'une commission de suivi dédiée a été acté. Elle est composée d'un représentant du bassin Atlantique, d'un représentant du bassin Pacifique. Pour Mayotte et La Réunion, chacune de ces stations a souhaité avoir un représentant. Malakoff n'étant pas concerné par cette réforme, son CSE débattrait de la pertinence

d'être représenté dans cette commission de suivi. Le calendrier de réalisation prévoit, après les diverses consultations légales dans les CSE concernés et en CSEC, environ six mois de travaux.

La restitution de l'enquête sur l'absentéisme en Outre-Mer a fait apparaître une situation peu réjouissante qui dure depuis plusieurs années. Il est vraiment temps de prendre ce problème à bras le corps. En attendant les analyses station par station,

faites par la direction, il est acté que les CSE qui le souhaitent pourront inscrire ce point à leur ODJ. Cela permettra de croiser les

informations et d'être beaucoup plus efficace dans la recherche de solutions pérennes.

Prévoyance-santé

Depuis 2016, les salariés de France Télévisions (permanents, CDD, pigistes et intermittents du spectacle, de l'hexagone et d'Outremer) bénéficient de garanties de frais de santé et de prévoyance dans le cadre de contrats d'assurance auprès d'Audiens.

Le marché arrive à échéance le 31 décembre 2021, il faut donc faire un nouvel appel d'offres. La direction souhaite une simplification et une harmonisation des régimes pour les intermittents et les salariés d'Outremer.

Le cahier des charges qui servira à rédiger l'appel d'offres a été négocié entre la direction et les organisations syndicales qui souhaitent, a minima, un maintien des garanties.

Le montant des futures cotisations est encore inconnu, il faut attendre la négociation avec le candidat qui sera retenu.

Les élus ont pris acte de ce projet et renvoyé aux organisations syndicales représentatives la responsabilité de signer les relevés de conclusions qui serviront de base pour l'appel d'offre.

Politique sociale et conditions de travail Focus absentéisme

Mesurer le taux d'absentéisme (notamment le nombre de jours de maladie et le nombre de personnes toujours présentes) est un indicateur important pour déterminer quelle directions/sites/services/métiers nécessitent une analyse afin de savoir si les conditions de travail sont responsables de la dégradation.

Le cabinet Secafi a réalisé pour le CSEC une expertise sur l'absentéisme à FTV de 2016 à 2019 (2020 est une année spéciale à traiter à part). Les chiffres globaux sont supérieurs à la moyenne française : 6,36% contre 5,11% en 2019. Certaines directions (Outremer 6,87% et Réseau France 3 7,52%) sont même encore au-dessus.

La question de l'absentéisme à FTV est liée à 3 éléments fondamentaux :

- 1) Un déséquilibre de la pyramide des âges : le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies longues durées sont corrélés en cas de défaillance de l'accompagnement des secondes parties de carrière ;
- 2) Un contexte de réorganisations permanentes : elles sont génératrices de risques psycho-sociaux car elles impactent les conditions de travail, les propositions d'actions, les évolutions des métiers, etc. ;
- 3) L'évolution et la composition des effectifs.

En-dehors des outils de la Direction de la Santé, du dialogue social et de la Qualité de Vie au Travail, qui sont mal connus ou peu utilisés par les managers et les RH, FTV n'a pas de réponse à ce qui relève pourtant de

sa responsabilité. La DRH de l'entreprise propose d'améliorer l'information donnée aux Instances de Proximité et aux Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, d'appuyer la tenue de groupes de travail au sein des rédactions afin de trouver des solutions à l'accroissement de la charge de

travail et à la perte de sens au travail, et à suivre les recommandations qui pourront être faites par la CSSCT-C.

Pour lire le rapport complet de cette expertise, voir le ➔ [compte rendu de la CSSCT-C](#).

Le 29 avril 2021

travail et à la perte de sens au travail, et à suivre les recommandations qui pourront être faites par la CSSCT-C.

Pour lire le rapport complet de cette expertise, voir le ➔ [compte rendu de la CSSCT-C](#).

Le 28 avril 2021



Résolution du CSE Central de FTV

Mandat pour agir en justice

Par la présente, le CSE Central de France Télévisions, donne mandat à Monsieur Pierre MOUCHEL aux fins de saisir le Tribunal judiciaire compétent, en urgence comme au fond, en matière civile comme au pénal, en première instance comme en voie d'appel, dans le but de voir juger le non-respect par France télévisions de ses obligations en matière d'information consultation dans le cadre du projet d'information consultation relatif à l'apport par FTV à France Télévisions Studio de l'activité de production (siège) d'émissions en gestion directe, notamment l'absence de transmission de l'ensemble des informations et documents nécessaires à la pleine compréhension du projet et de ses conséquences notamment le contrat de transfert (autrement dit contrat d'apport ou traité d'apport) et ceux relatifs à la détermination de l'entité économique autonome revendiquée par France télévisions.

A cet égard, le CSE central de FTV pourra ainsi demander à la juridiction d'enjoindre l'employeur à transmettre les informations/documents nécessaires pour rendre son avis,

demander une prolongation du délai de consultation, voire faire juger que le délai de consultation n'a pas commencé à courir en fonction de l'incomplétude de l'information transmise,

demander la suspension du projet pour prévenir une éventuelle mise en œuvre,

demander les dommages intérêts afférents au préjudice subi.

Adoptée à l'unanimité des élus par 23 voix sur 23.

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

Le 20 avril 2021



Commission économique du CSE Central

Compte-rendu de la réunion du 9 avril 2021 sur les projets stratégiques

Présents pour la commission : Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Pascal Lefebvre, Pierre Mouchel, Didier Ricou, Eric Vial.

Pour la direction : Juliette Rosset-Cailler, *directrice de la stratégie et de la transformation*, Frédéric Brochard, *directeur des technologies*, Oliver Guyon-Sangnier, *directeur de l'immobilier et des moyens généraux*, Jacques Denoyelle, *directeur du dialogue social*, Benjamin Cros, *direction de la transformation*.

Le contexte

Le propos de cette réunion de la commission économique était de faire un état des lieux des différents projets d'entreprise depuis la présentation des orientations en février 2019.

Pour rappel, ces orientations s'articulaient autour de 3 axes :

1^{er} sur l'information : cet axe visait à faire de franceinfo une offre de référence et de confiance, à sanctuariser un pilier central autour des éditions nationales et des magazines, et à miser sur l'information de proximité, dans les Outre-mer et dans les régions hexagonales, notamment par le biais de rapprochements avec France Bleu.

1^{er} sur la création : cet axe ambitionnait de toucher d'avantage les jeunes, par le biais d'un nouveau éditorial, avec plus de prise de risque, une plus grande représentation de la diversité dans tous nos contenus et d'une « événementialisation » des antennes.

Il prévoyait une offensive sur le numérique et une réorientation de la stratégie vers une distribution des contenus, à partir des plateformes maison, souveraineté oblige.

Enfin, il entendait développer la filiale de production France.tv Studio, grâce à l'accroissement de la part de production dépendante dans la création, au renforcement du flux et au renouvellement du partenariat avec la Fabrique.

1^{er} sur l'innovation : Cet objectif assez vaste visait à faire de FTV une entreprise agile, citoyenne et exemplaire, à la pointe des développements technologiques.

Cela passait par la refonte de la diffusion, afin de donner la priorité au numérique, le développement de la plateforme France.tv, l'automatisation des régies ou le renouvellement des outils des rédactions.



En termes d'agilité, l'ambition impliquait la réduction des échelons hiérarchiques, la simplification des processus, la décentralisation de la décision, une réorientation des fonctions supports vers la facilitation des projets, la modernisation des outils de gestion, le développement des expérimentations pour faire émerger des métiers innovants, sur fond de « plan de recomposition des effectifs ».

Enfin, l'entreprise citoyenne et exemplaire entendait créer une relation plus étroite et plus transparente avec les publics, s'engageait à évaluer la satisfaction de leurs attentes et à soutenir des grandes causes d'intérêt général (environnement, cohésion sociale).

Là où le bât blesse, c'est que pour mener à bien tous ces objectifs, non seulement FTV n'avait pas de financements supplémentaires, mais l'entreprise avait comme perspective sur la période 2018-2022, de voir ses ressources publiques baisser de 160 M€ et estimait une baisse de ses recettes publicitaires à 34 M€, soit près de 200 M€ de baisse. D'où la nécessité d'économiser près de 400 M€ sur la période afin d'absorber cette baisse et de financer les projets. Depuis 2018, les ressources publiques ont donc baissé de 86 M€. Elles baisseront encore de 74 M€ jusqu'en 2022, dont 60 M€ cette année.

Pour essayer de desserrer l'étau, FTV a d'une part signé plusieurs accords avec les producteurs, afin d'augmenter sa part dépendante et son potentiel de recettes commerciales, d'autre part elle a souhaité mettre en place un accord de GPEC qui vise à faire émerger de nouveaux métiers, tout en réduisant les effectifs et la masse salariale.

Plusieurs gros chantiers sont désormais considérés par la direction comme terminés ou en passe de l'être :

- La réorganisation de la DGDAP (antennes et programmes)
- La fusion des rédactions nationales
- La réorganisation de la Fabrique
- Le lancement des offres jeunesse et éducation
- L'augmentation de la visibilité des Outre-mer.

Entre temps, en 2020, deux événements ont eu un impact sur le rythme des projets : la crise sanitaire et la reconduction de la présidente de FTV.

La crise sanitaire a perturbé la conduite des projets, mais elle a aussi été un accélérateur en termes d'évolution des process et de déploiement des outils de travail à distance. Elle a aussi eu un impact fort sur les usages du public, en redonnant un souffle – au moins momentanément – aux écrans traditionnels. Un chiffre : en 2020, les Français ont passé en moyenne 3h58 chaque jour devant la télé, soit 18' de plus qu'en 2019, plébiscitant en particulier les offres d'info, de sport, de cinéma et d'éducation.

Le renouvellement de Delphine Ernotte à la présidence de FTV s'est accompagné d'un ajustement de la stratégie pour la période allant de 2020 à 2025. Elle repose sur un triptyque : innovation / proximité avec les publics / universalité. L'enjeu pour FTV est d'être « au diapason » des attentes et du rythme d'une société très fragmentée et clivée, et de capter notamment les jeunes qui se sont détournés des médias traditionnels.

Actuellement, les principaux chantiers en gestation sont :



- La régionalisation
- La rénovation de l'information nationale (« Démocratie... »)
- La mise à jour de la stratégie numérique
- L'adaptation de la stratégie des programmes, suite aux engagements pris devant le CSA et à la 2^e consultation citoyenne
- Un travail sur la « raison d'être » de FTV, prévu par la loi PACTE et encouragé par notre actionnaire, et destiné à accompagner la stratégie sur le long terme.
- La réorganisation de la DRH.

Deux nouveaux événements externes risquent de rebattre profondément les cartes du secteur : d'une part l'obligation faite aux plateformes de financer la création française, d'autre part la vente du groupe M6 qui va aboutir à plus de concentration dans le privé, avec des conséquences potentielles sur l'ensemble du secteur et notamment sur la gouvernance de Salto.

Sur le 1^{er} point, la directive européenne SMA et sa transposition française (décret SMAD : service de médias audiovisuels à la demande) qui imposera, au 1^{er} juillet, aux grandes plateformes de financer la création française et de diffuser des œuvres européennes et françaises va retirer aux diffuseurs traditionnels français leur spécificité de financeurs de la création et risque de s'accompagner d'une inflation des coûts de production et de cachets des acteurs en vue, étant donné la puissance financière des GAFAN. Les réserves récentes exprimées par la commission européenne sur l'initiative française pourraient toutefois faire évoluer la situation.

Où en est-on des projets ?

Numérique. Pour rappel, il s'agissait de doubler les investissements entre 2018 et 2022, pour passer de 100 à 200 M€, autour des 2 plateformes ombrelles fortes : franceinfo et France.tv.

Il s'agit désormais de renforcer l'existant : refonte de la plateforme franceinfo, éditorialisation de France.tv, nouvelle offre régionale, avec la problématique de la dissémination des contenus entre franceinfo et France.tv, même problématique pour l'offre sport, ajustements pour le portail des Outre-mer. Enfin, Phoenix, le projet de média social avec les Allemands de l'ARD autour de l'environnement.

Information. Après Info 2015, place à « Démocratie » qui vise – en toute modestie – à faire de FTV « la plateforme d'information de la démocratie ». Au cœur du projet, la lutte contre la désinformation, grâce notamment aux nouvelles technologies et à des partenariats avec des start-up, et l'ouverture des rédactions sur les publics, en améliorant en leur sein la représentation de la diversité sociale, en organisant des interactions permanentes.

La régionalisation. L'objectif à terme est de créer 12 chaînes régionales à décrochage national, organisées en médias globaux de proximité. Cette stratégie est légitimée par celles des autres acteurs du secteur, en particulier la PQR. Il y a ceux qui, dans le sillage d'Ouest-France désormais dans le top 10 des sites d'actualité, misent sur le numérique, ceux qui tentent de faire vivre un modèle de télévisions locales privées, soit au sein de Territoires TV qui fédère une vingtaine de chaînes, soit au sein du réseau Via, tout juste racheté par la Dépêche du Midi, qui en fédère autant. Enfin, il y a la stratégie d'Altice avec les chaînes régionales de BFM.



La visibilité des Outre-mer. Le pacte de visibilité signé en 2019 visait à augmenter la visibilité des territoires ultramarins et de leurs habitants sur l'ensemble des antennes. Selon la direction, cela a permis d'augmenter de 55% le nombre de sujets sur l'Outre-mer dans les JT de France 2 ou de mettre à l'antenne à 27 reprises en prime time, des programmes ultramarins (la définition du programme ultramarin repose sur 5 critères tels que le financement par des stations ultramarines, le tournage « substantiel » dans un territoire d'Outre-mer, le sujet « explicitement » ultramarin ou encore la mise en avant « significative » d'une personnalité, œuvre, événement ultramarin, etc. Exemple de prime time : des fictions telles que Capitaine Marleau en Guadeloupe, le magazine Echappées belles en Nouvelle-Calédonie ou un documentaire sur Teddy Riner).

L'Outre-mer est d'ailleurs la thématique de travail, cette saison, du Conseil consultatif des programmes.

Parmi les sujets à venir, l'amélioration du portail web des Outre-mer et la réorganisation de l'information dans les stations.

Le sport. Il est considéré par FTV comme un élément fédérant, bien que les droits soient de plus en plus difficiles à décrocher.

D'où l'effort autour des JO de Paris 2024, dont FTV sera le diffuseur, avec le projet de lancement d'une chaîne olympique en amont de la compétition.

Une refonte de l'offre sportive numérique doit également être menée, ainsi que le développement de l'offre sportive, le dimanche, en région.

L'offre jeunesse dans la perspective de l'après France 4. Malgré le succès des plateformes Okoo et Lumni, dopées par la crise sanitaire, elles ne sont pas encore en mesure de remplacer la diffusion linéaire alors qu'un foyer sur 5 n'accède toujours aux contenus audiovisuels que par la TNT.

France 4 doit s'arrêter le 21 août 2021, ce qui va entraîner une redistribution de la diffusion des programmes jeunesse sur les autres chaînes du groupe, en particulier France 5 qui devrait hériter de 1600h de programmes jeunesse. D'où un nouveau problème à gérer pour la chaîne, celui de son identité.

Ce transfert va par ailleurs entraîner un manque à gagner publicitaire pour FTV, puisqu'il n'est pas possible de diffuser de la publicité dans le quart d'heure qui précède et qui suit un programme jeunesse.

L'offre pour les jeunes adultes. Depuis 2018, Slash, la partie de France.tv orientée public jeune, a rencontré un grand succès, notamment avec les fictions numériques (Skam France, Stalk, Parlement, Mental). L'investissement du programme national dans les contenus numériques est passé de 8 M€ en 2018 à 34 M€ en 2020, avec pour objectif d'atteindre 44 M€ en 2021.

Par ailleurs, le média social Phoenix, à destination des 12-25 ans, doit être lancé à l'automne, en collaboration avec l'ARD. Il a vocation à agréger plus de partenaires européens si la greffe prend.



Culture et création. Depuis 2020, les investissements de FTV en faveur de la création ont augmenté pour atteindre 500 M€ (440 M€ sur la création audiovisuelle et 60 M€ sur le cinéma).

La crise sanitaire a montré qu'il y avait une appétence du public pour une offre gratuite et éditorialisée de cinéma sur les antennes ; 34% des Français ne vont jamais au cinéma.

Autre objectif, confirmé par le succès de Culturebox, offrir une plus large exposition aux artistes, aux scènes, à tous les genres culturels.

Développement de la production interne. La direction affiche l'objectif de faire de Francetv Studio le 1^{er} créateur de contenus pour FTV, en s'appuyant sur les accords signés avec les producteurs pour la période 2019-2022. Le volume financier de commandes d'œuvres de création au Studio a été multiplié par 5 ces dernières années. La filiale est aujourd'hui le 2^e fournisseur de flux de FTV et le 3^e tous genres confondus derrière Médiawan et Banijay.

FTV entend faire grossir encore le Studio en y transférant des émissions emblématiques jusqu'ici en gestion directe par FTV, ce que contestent les élus de ce CSE central.

Le groupe mise sur le développement de Vendargues autour de la fiction, en y doublant la surface de studios et en en faisant un fer de lance de l'innovation numérique.

Les partenariats et alliances pour contrer les géants du numérique. La France connaît une très forte croissance de la vidéo par abonnement (SVOD), Netflix en tête, dans un contexte de floraison des offres et ce, malgré la fracture numérique qui reste importante entre les zones géographiques. En 2020, sur fond de crise sanitaire, près d'un Français sur deux a utilisé un service de SVOD et parmi eux 69% seraient en attente de productions françaises.

C'est le pari de Salto, dont on ne connaît pas encore les chiffres d'audience. La plateforme commune à FTV, TF1 et M6 propose un catalogue composé aux ¾ de contenus français. Son démarrage semble donner satisfaction côté FTV, en particulier en termes de rajeunissement des publics (la plateforme attire proportionnellement plus de 16-34 ans que Netflix, 5 fois plus que la télé traditionnelle). L'objectif est désormais d'élargir ses modes de distribution, la plateforme étant quasi exclusivement accessible en OTT à ce stade.

Au niveau européen, FTV s'est rapprochée en 2018 de ses homologues allemande et italienne au sein de l'Alliance, pour lancer des coproductions internationales plus ambitieuses. 3 fictions doivent voir le jour cette année, une quinzaine d'autres est en gestation.

D'autres alliances sont en projet au travers de l'UER, sur la création, l'information ou l'indépendance des médias.

La politique en faveur de la diversité dans l'entreprise et de sa représentation sur nos antennes. C'était l'une des priorités du 1^{er} mandat de Delphine Ernotte, bien que le CSA ait jugé les résultats insuffisants en 2020.

Aujourd'hui, 49% des experts invités sur les antennes sont des femmes. En interne, 45% des salariés sont des femmes, on atteint même 47% chez les PTA.

Les orientations prévoient d'accroître la part des femmes derrière l'écran, d'amener aux métiers de l'AV des jeunes éloignés des parcours scolaires et du monde du travail, de



développer l'accessibilité pour les sourds et les malvoyants, grâce notamment à l'intelligence artificielle.

Objectifs en 2021 : 30% de réalisatrices en fiction. 200 alternants.

Les chantiers de transformation technologique

L'entreprise est dans une démarche de modernisation de son socle technologique. Avec un double objectif : efficacité des process et meilleure réponse aux attentes du public.

Les orientations définies en 2019 reposent sur :

- La modernisation du système d'information (SI) de FTV
- La création de valeur par la data et l'intelligence artificielle
- L'innovation
- Les partenariats et les collaborations.

La modernisation du Système d'information. C'est le sujet central. FTV mise sur le développement des infrastructures et logiciels dans le cloud (mode Saas : software as a service), choisis parmi les solutions du marché afin d'éviter développements et mises à niveau coûteuses. On n'achète plus un logiciel, on le loue ; on ne gère plus nous-même des serveurs, c'est le prestataire qui s'en charge.

Ce chantier a connu une accélération avec la crise sanitaire, avec le développement des solutions de télémontage dans le cloud ou le déploiement d'Office 365. Désormais les logiciels bureautiques et nos données, y compris les mails, sont hébergés chez Microsoft et non plus sur les serveurs FTV.

L'harmonisation des solutions informatiques à l'échelle de l'entreprise permet d'économiser sur la maintenance et sur la formation, elle facilite la mobilité des salariés d'une entité à l'autre.

Enfin, sujet sensible, un gros effort a été porté sur la sécurité des systèmes. Cela a permis d'éviter une catastrophe lors de la cyber-attaque contre le site de Varet.

Parmi les projets de cet axe :

- Le logiciel de finance Ariane Cloud, qui a été déployé au 1^{er} trimestre
- HR4YOU, le portail de gestion des temps et des activités, interfacé avec MonKiosque, en cours de déploiement
- Le projet Marguerite, dont le déploiement est prévu à l'automne pour la gestion des « talents », des formations, des entretiens annuels
- Sherlock, le successeur d'Oscar et Argos pour la gestion des antennes et des programmes qui doit être déployé en 2022 et va concerner 800 salariés
- OpenMédia et Newsboard, installés à la rédaction nationale en décembre dernier et qui doivent progressivement équiper toutes les rédactions d'ici 2023.

France Télévisions travaille avec plusieurs hébergeurs afin de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier : Amazon Web Services, Multi Cloud et Google Cloud Platform pour le moment. Mais certains prestataires comme Dalet ou Avid travaillent avec leurs propres hébergeurs, ce qui pose problème, car ce ne sont pas forcément des clouds de confiance.



La crise sanitaire a boosté le montage à distance. En trois mois, on est passé de 10 à 27 kits de télémontage. Selon le directeur des technologies, Frédéric Brochard, cela a été une 1^{re} mondiale de solution cloud pendant la crise sanitaire. Sur le principe, les kits se connectent au cloud, ils ont alors accès à plusieurs solutions de montage au choix (Adobe Premiere, Dalet One Cut).

Data et intelligence artificielle. C'est le chantier de l'avenir, à connotation un peu futuriste. Il s'agit d'une part de collecter des informations sur les internautes, afin d'enrichir les contenus et d'offrir des services personnalisés, d'autre part, selon les termes de la direction « d'améliorer nos façons de travailler », à travers le « salarié augmenté ».

Un département DaIA (Data-intelligence artificielle) a été créé fin 2019. Il planche sur la reconnaissance de la voix et des images, la reconnaissance des émotions, l'enrichissement de la vidéo (vignettage, etc.), le speech to text (pour sous-titrer en direct), etc.

Innovation. Il s'agit des chantiers concernant le renouvellement des outils de fabrication :

- **Technologie IP.** La 1^{re} régie, à Valin, sera livrée en fin d'année. Un environnement désormais entièrement informatique, avec la possibilité d'assurer une captation et sa réalisation en temps réel dans des endroits différents.
- **Car hybride IP UHD.** Il s'agit du prochain gros car de la vidéo-mobile. La direction aimerait pouvoir diffuser un 1^{er} programme en ultra haute définition sur France.tv d'ici un an.
- **Kits UTS.**
- **Overdrive.** Il s'agit du projet d'automate pour les régies régionales. Après l'abandon du projet de Rouen, la direction recherche un autre site, si possible en région, afin de coupler l'expérimentation à blanc de l'automate avec des développements régionaux.
- **Caméras 5G.** Il s'agit de caméras équipées à l'arrière d'un module pour la transmission. On en est au stade des tests.
- **CDE** (centre de diffusion et d'échanges). La direction souhaite regrouper toute la diffusion en un même lieu, au siège. La diffusion de France 5 a déjà déménagé, celle de France 3 est prévue en 2021. Le projet a toutefois pris beaucoup de retard du fait de l'interdiction préfectorale de faire des travaux au Siège, des conséquences de la cyberattaque et de la crise sanitaire.

Par ailleurs, un nouvel appel d'offres doit être passé cette année pour renouveler les caméscopes de reportage.

Les partenariats. France Télévisions travaille avec d'autres acteurs de l'audiovisuel public français ou européens au sein de l'UER, avec des labos comme Telecom Paris Sud ou des start-up afin d'innover ou de mutualiser les infrastructures.

Ces collaborations portent pêle-mêle sur une hotline informatique commune et un Wan (Wide Area Network) commun avec Radio France, l'enrichissement vidéo, la diffusion 5G et la modernisation de la TNT, le secours des antennes, etc.



Les orientations de la politique immobilière

En 2020, la crise sanitaire a donné un coup d'accélérateur considérable au développement du télétravail et des équipements de travail à distance.

Selon le directeur des IMG, Olivier Guyon-Sangnier, il est cependant trop tôt pour tirer des conclusions de la crise. Dans toutes les entreprises les récentes adaptations des modes de travail questionnent l'avenir. Les estimations pronostiquent une crise de l'immobilier de bureau, avec des parcs surdimensionnés. On estime par exemple qu'il pourrait y avoir rapidement 15% de bureaux en trop à la Défense. Sous nos yeux, l'exemple d'EOS est intéressant : depuis un an les locaux de Microsoft sont vides. Tout le monde est en télétravail. Des entreprises comme Engie veulent généraliser le « Flex Office » (espaces et bureaux partagés) et réduire ainsi de 30% leurs surfaces immobilières. D'autres veulent « hybrider les lieux de travail », entre le bureau, des tiers-lieux et le domicile du salarié.

Cela va amener à repenser la fonction des espaces de travail et leur usage. Dans l'esprit de la direction, les locaux de l'entreprise évolueraient plus vers des lieux de rencontre, de socialisation et de collaboration, des espaces liés à la formation et à l'innovation.

Malgré cette tendance qui se dessine, FTV n'a pas modifié son modèle en termes d'immobilier. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui à FTV, le « flex office » est limité aux nouvelles salles de rédaction. La seule évolution concerne les salles de réunion, qu'on aménage plus grandes, mais qu'on pourra rediviser à l'issue de la pandémie.

Le directeur de l'immobilier est, à titre personnel, un défenseur du flex office auquel il trouve des avantages (celui de changer de vue ou de voisins de bureau d'un jour sur l'autre). Il estime qu'en France on ne « vend » pas très bien ce genre d'aménagements.

Les derniers projets immobiliers : Mayotte (livrée en janvier), Bois d'Arcy, ainsi que les locales de Perpignan et Toulon.

Les travaux de la Maison de FTV (MFTV) sont toujours suspendus. Toutes les mises en conformité ont été faites, selon la direction, qui espérait en avril le passage de la commission de sécurité afin de pouvoir reprendre les travaux et libérer à terme les surfaces louées comme espaces tampon. L'idée à Paris est de conserver un nombre limité de sites, à proximité les uns des autres, sur le principe du campus urbain.

Le directeur de l'Immobilier précise qu'il n'y a pas de projet d'abandon, ni même de réduction du site de Malakoff.

Des réflexions communes sont menées avec les autres entreprises de l'audiovisuel public, principalement l'INA, voire d'autres entreprises comme TDF et l'AFP. L'idée est d'établir une feuille de route des projets potentiels, qui sera présentée à la mi-mai aux directions des entreprises concernées.

Les discussions sont plus compliquées avec Radio France, même s'il y a quelques projets communs. Le plus important, c'est Rennes, où France Bleu Armorique doit s'installer dans les locaux de France 3 Bretagne. A Châteauroux, à l'inverse, l'équipe de France 3 va s'installer dans les locaux de France Bleu. France 3 étant propriétaire à 80%, alors que Radio France est



quasi-exclusivement locataire, les projets penchent plus en direction d'un accueil des équipes de France Bleu par France 3.

L'AFP semble assez volontaire pour cohabiter avec FTV quand c'est possible. C'est le cas à Strasbourg, à Lille et à Lyon. A Rennes, le projet a capoté faute de place.

Autre projet, qualifié de symbolique, la rénovation du hall de la MFTV, prévu pour 2022, afin d'illustrer l'ouverture de FTV sur l'extérieur.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
20 avril 2021



Commission économique du CSEC FTV

Projet de régionalisation

7 avril 2021

Présents pour la commission : Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Pascal Lefebvre, Pierre Mouchel, Didier Ricou.

Présents pour la direction : Alain Astarita, *directeur de la coordination et du développement des régions*, Samuel Bignon, *DRH du Réseau France 3*, Germain Dagognet, *directeur de la régionalisation*, Jacques Denoyelle, *directeur du dialogue social*, François Desnoyers, *directeur du Réseau France 3*, Marie-Laurence Ferracci, *Secrétariat général de France 3*, Philippe Martinetti, *directeur adjoint du Réseau France 3 en charge des antennes et des programmes*.

François Desnoyers a rappelé les attendus du projet : « la volonté de faire en sorte que la présence régionale, son poids, sa posture dans l'ensemble des programmes de la Trois, soit plus visible ; on ne parle pas que de volume ». Germain Dagognet insiste sur les ambitions en termes de proximité avec le public.

Le projet doit s'étaler sur plusieurs années jusqu'à fin 2023. La direction a présenté une ébauche de séquençage à la commission économique du CSE central.

Une première présentation du « projet de développement de chaînes régionales au sein du réseau France 3 » a eu lieu le 28 janvier 2021 devant les élus du CSE du Réseau.

En parallèle, la direction a engagé un travail au niveau de ses instances de gouvernance :

- Un comité stratégique mensuel autour de la présidente
- Un comité de pilotage, chargé de coordonner et d'embarquer les grandes directions de France Télévisions, intéressées de plus ou moins près au projet ou à ses implications collatérales. Cela couvre un champ aussi large que le numérique, les technologies, la communication, les antennes et programmes, l'information, la finance, l'immobilier et bien sûr la RH.



Reste à définir le volet dialogue social. La négociation d'un accord de méthode a été entamée le 13 avril avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Les matinales radio : la 1^{ère} brique

Le mouvement de régionalisation a commencé en 2019, avec la diffusion des 1^{ères} matinales de France Bleu sur l'antenne de France 3.

Selon la direction, elles représentent 400h de diffusion par antenne. L'objectif est d'aboutir à la diffusion de 24 matinales à la fin de l'année, soit 9600 h, et à 44 matinales fin 2023, soit 19000 h.

La diffusion va être allongée de 20 minutes à partir de septembre, pour couvrir la tranche 7h-9h.

Les évolutions déjà visibles à l'antenne

18h30. La direction considère que le chantier de l'allongement du 19/20 est derrière elle, avec la mise à l'antenne des 18h30, dans les conditions pourtant désastreuses que l'on sait.

Sport. Depuis la fin janvier, les retransmissions d'événements sportifs en région, le dimanche, ont cru de manière « substantielle », selon les termes de la direction. Alors qu'en 2019, il n'y avait eu que 10 PAE sur toute l'année, en 2021, en seulement deux mois, il y a eu 21 PAE sur le Réseau, hors NoA. Ce chantier fait l'objet d'une réunion, environ toutes les 3 semaines, entre la direction du Réseau (antennes, coordination sport) et la DGDAP (direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes).

Une circulation plus dynamique des œuvres. Un travail est mené avec la DGDAP, afin de « libérer » des droits pour les régions. Selon Philippe Martinetti, les droits sur les œuvres coproduites sont des droits pour l'ensemble de FTV. Les régions peuvent donc utiliser des droits secondaires sur des documentaires ou spectacles vivants coproduits par France 5, France 4 ou même France 2, étant entendu que ces dernières ont eu l'exclusivité de la 1^{re} diffusion.

Un travail est mené en parallèle en région avec les délégués antennes et contenus, afin de les sensibiliser à cette mécanique. Un chantier de montée en compétence des DAC et des administrateurs d'antenne doit être mené, afin d'optimiser au maximum l'utilisation des droits. Jusqu'ici, un certain nombre de droits étaient inutilisés, y compris dans les programmes spécifiquement régionaux.

La commission économique souhaite une réunion plus spécifique sur la question de la circulation des programmes, la gestion des stocks et des droits.

En parallèle, de nouvelles cases de réexposition (ou « couloirs de diffusion ») pour les documentaires et magazines régionaux ont été libérées, le matin.



Un meilleur financement des documentaires. Cela passe, dans les antennes de France 3, par une production et une édition plus exigeantes, autour de collections plus identifiées (social, sociétal, etc.), afin d'obtenir des financements complémentaires.

Un travail sur l'adéquation entre les offres et les attentes des publics, mené avec la direction de la stratégie des publics, afin de déterminer quels sont les programmes les plus opportuns en fonction des cases.

Les objectifs de la rentrée de septembre 2021

Rénovation de la matinée (9h-11h)

Allongement de la matinale de France Bleu. Cf plus haut.

Un nouveau magazine matinal. Il est prévu sur 46 minutes à partir de 9h. il remplacera *Ensemble c'est mieux*. Il s'agira, comme l'émission actuelle, d'une marque commune aux 13 régions. Un « canevas éditorial » commun a été élaboré au cours de groupes de réflexion rassemblant les DAC, la direction du Réseau, la Stratégie des publics.

Il en ressort que la couleur générale de l'émission tournera autour du développement durable et des initiatives positives.

Le canevas inclut une sorte de « boîte à séquences » dans laquelle les régions pourront piocher pour constituer leur émission, avec une « grande initiative », selon M. Martinetti. Parmi les séquences listées : « C'est votre histoire », « le Héros du jour », « Ils ont trouvé LA solution », mais aussi du bricolage, de la cuisine, de la généalogie, des cartes blanches, etc.

Une réexposition de documentaires et magazines sur un créneau de 52 minutes (ou 2x26'), afin d'optimiser la circulation des programmes.

A terme, la programmation devra être faite en région, ce qui va avoir des implications en termes d'organisation (dans les antennes régionales mais aussi avec la DGDAP) et de métiers, les régions n'ayant jusqu'ici jamais fait de programmation.

Philippe Martinetti souhaite qu'on parvienne à une conduite d'antenne plus cohérente. Actuellement on alterne entre créneaux régionaux, ultramarins, nationaux, ce qui ne rend pas aisée l'identification.

Un nouvel habillage pour l'identification régionale tout au long de l'antenne

Mise en place d'un logo régional permanent à l'antenne (un « bug »). L'idée est que chaque antenne régionale arbore son propre logo tout au long de la journée, que le programme diffusé soit régional ou national. La faisabilité technique et les investissements nécessaires sont en cours d'instruction.

Diffusion d'« ident » régionaux. Il s'agit de sortes de jingles courts en forme de slogan, comme sur les radios.



Refonte de l'offre numérique

Il s'agit d'un projet propre à France Télévisions. A ce stade, il n'y a plus de projet de plateforme commune avec France Bleu, Radio France étant dans une approche très défensive, autour de son propre site internet.

Le projet évoqué consiste en une refonte éditoriale et technique des sites web régionaux. Ce travail doit être mené, là encore, à partir des attentes des publics. Il repose sur trois axes :

- Des contenus qui favorisent le temps long (papiers fouillés et enrichis)
- Une offre « servicielle » et conversationnelle (interaction avec le public)
- Une meilleure exposition des contenus régionaux (JT, programmes).

Les directions du numérique, du Réseau, la stratégie des publics et la direction du numérique régional doivent plancher sur le sujet entre la mi-avril et le mois de mai.

La régie automatisée au service de l'amélioration du JT

Suite à l'échec de l'expérimentation de Rouen, la direction souhaite réorienter son approche des régies automatisées. Désormais, il s'agirait d'une expérimentation « à blanc », c'est-à-dire sans impact sur la fabrication quotidienne. Pour ce faire, l'idée est d'identifier, si possible en région, un site disposant d'un plateau libre et d'espaces suffisants pour mettre en place une sorte de laboratoire du JT régional de demain. Le travail porterait aussi bien sur la forme que le fond, à travers l'infographie, la mise en image, etc. Il permettrait d'évaluer les besoins en termes de compétences, en termes de formation et d'évolutions des métiers liés à la fabrication du JT.

Les phases suivantes (2022-2023)

2022

Région(s) test. La direction souhaite identifier une ou plusieurs régions où seraient testés de nouveaux créneaux horaires, leurs impacts, les capacités de la région à les assumer, l'adéquation avec la demande des publics.

Il s'agirait également de tester des « formats hybrides » sur le numérique.

A ce stade, la direction n'est pas plus diserte sur cette phase du projet, sa méthode, les moyens associés.

2023

Cet horizon reste très vague. La direction évoque les points suivants :

- Parvenir à une « offre régionale augmentée » sur le numérique et sur le linéaire. Les tranches à conquérir seraient : le matin (7-11h), l'après-midi (14-16h), des S2 (sans plus de précision) et le sport le week-end.



- « JTR en dynamique ».
- Écriture renouvelée avec de nouveaux moyens de production (infographie/moyen de duplex/échanges d'images).

A ce niveau des discussions, les conséquences du projet de régionalisation en termes d'activité, hors JT, pour les salariés du Réseau France 3 ne sont pas connues.

Pour la commission économique,
Jean-Hervé Guilcher
20 avril 2021

france.tv

PLAN D' ACTIONS

Accord de méthode la fabrique

maj avril 2021





PRECONISATIONS ATELIERS

1. Clarification process / délais / Accessibilité RIA

- Organiser une réunion avec la GTA
- Communication sur le déploiement de monkiosque2 :
- MAJ + diffusion guide d'utilisation pour les intermittents'

2. Quand les collaborateurs seront-ils tous équipés de téléphone mobile pro ?

3. Clarification process / délais / Accessibilité CONCUR

- Diffuser et veiller à la bonne application de la procédure
- Rappel des informations CONCUR/RIA sur les dossiers de prod)
- Sur la page dédiée à la fabrique de monespace, créer des liens sur la page Concur où le réglementaire est déjà à disposition des collaborateurs''
- Mode opératoire écrit (vs.tuto vidéo)

4. Procédure claire sur la transmission des plannings = anticipation, validation des congés

- Encourager l'anticipation des congés : lancement de campagne de communication ciblée
- Partager les informations
- Pour l'activité : Positionner les repérages au plus tôt, mettre en place des réunions « de fabrication »

REPONSES LA FABRIQUE

1. RIA

- désignation d'un groupe de travail (CdP, cadre à la prod, planificateur, chef de fab, GTA) chargé de rédiger et/ou préciser les process RIA qui n'existent pas encore ou doivent être ajustés
- partage de ces process lors d'une réunion encadrement & GTA
- information générale des collaborateurs de la fabrique
- rappel du process dans tous les dossiers de prod

2. Monkiosque

dans une 1er temps, communication globale sur Monkiosque, dans un 2e temps, communication Monkiosque à la fabrique

3. Téléphones portables

- déploiement des téléphones à l'issue de l'IC en cours au CSE Central, et dans les conditions définies par l'IC Concur

- 1 - le process Concur est déjà rappelé dans tous les dossiers de prod + dans le corps du mail
- 2 - communication globale sur le mode opératoire écrit (déjà existant)

- 2 - mise en place de contrôles réguliers du respect de la procédure

4. Plannings

- 1 - réunions congés chefs de fab / planificateurs déjà initiées
- 2 - diffusion d'une note de procédure sur les congés qui prévoit les périodes et le mode opératoires entre planificateurs et chef de fab
- 3 - réunions de prod à systématiser & planification des repérages faite pour les chargés de prod et à leur demande et celle des prods (!! les repérages n'ont pas lieu de façon systématique)

PILOTE

fabrique & RH
fabrique & IMG
(téléphones portables)

CALENDRIER

1. RIA groupe de travail avant fin avril = finalisé fin mai
Procédures à adapter par la suite

2. Monkiosque

avril = via La Fabrique on air puis diffusion à l'issue des conclusions du groupe de travail

3. Téléphones portables

Attribution progressive suite à l'avis du CSEC

4. CONCUR Communication mode opératoire à actualiser et diffuser mi-avril => Mise en place de contrôle régulier à l'issue des opérations = délai à valider avec les cadres à la prod

5. Note congés diffusée en avril

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Manque d'anticipation sur la planification de l'activité et l'information auprès des collaborateurs et les conséquences qui en découlent (Sentiment "bouche trou" /Aucune association à l'élaboration des tournages / Absence de maintien de la même équipe sur l'ensemble du tournage).

=> Impliquer l'encadrement des équipes pour valoriser le travail et les métiers des équipes de tournage. Traiter le manque d'activité et le sous-emploi qui accentuent la problématique et génère du mal-être => récupérer des commandes.

REPONSES LA FABRIQUE

EQt

1 - ateliers d'expression animés par la QVT et le psychologue du travail en cours de fixation

Planning activités

- 1 - partage du planning activité avec les collaborateurs tous les vendredis soir
 - 2 - Travail en cours entre PPRA et la Commande client : mise en place d'un outil de suivi des demandes d'activité comportant un formulaire spécifiant les informations indispensables du cahier des charges des opérations
 - comité de suivi hebdomadaire de l'activité pour partager les demandes et les arbitrages sur les activités inscrites au planning
- Toutes les deux semaines ouverts aux responsables de production et responsables de service de CEN

PILOTE

fabrique & RH
DDPPRA

CALENDRIER

1. Eqt
Atelier d'expression 16/04 après-midi
2. Planning activités
Pour chaque demande = engagement d'une réponse dans un délai maîtrisé

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Attention à la planification des collaborateurs du Siège et de leur expertise

Pas besoin de former tout le Siège

Il faut identifier les personnes du Siège, voir à quel poste les mettre, en accord avec les chefs de poste, et faire attention à leur planification (les mettre sur toute l'émission et pas sur une partie).

REPONSES LA FABRIQUE

1 . travail en cours entre la Direction déléguée du Centre Nord et la DDPRA => mise en place de réunions :

- Activité (1 fois/mois) => permet de prioriser et cibler le bon moyen au bon endroit
- Planification collaborateurs (1 fois/2 mois) => en présence des collaborateurs concernés, les planificateurs s'adressent à leur collectif avec pour objectif de favoriser les échanges.

2 . identification des postes vacants par corporation

PILOTE

fabrique & RH

CALENDRIER

2. Identification des postes vacants VM en cours = sera communiqué jeudi 15/04

SUIVI

PRECONISATIONS ATELIERS

- Veiller au respect des règles légales et conventionnelles en vigueur à la Fabrique
- Rappel, recadrage et harmonisation des usages conventionnels ou par avenant des différents types de pause en vigueur.
 - Meilleure concertation entre la planif, le chef de régie, le responsable audio et le chef de fabrication.
- Limiter les enchaînements sans coupures entre deux semaines à 48h de suite.
- Nécessité d'une meilleure connaissance des métiers ou des tâches, pour le planificateur.
- Meilleure écoute et considération des chefs de régie et des responsables audio.
- Communiquer et décrire succinctement les changements de plannings prévisionnels.
- Clarification souhaitée pour savoir qui possède la prise de décision sur une annulation d'absence. Qui arbitre un l'éventuel contentieux ?
- Accorder et prendre en compte le temps nécessaire aux préparations et aux répétitions en concertation avec les responsables de régies ou de postes car ces durées peuvent varier selon les corporations.

REPNSES LA FABRIQUE

- **1** - Fortes actions depuis septembre pour alléger les plans de charges du fait des activités nouvelles ou des difficultés dont certaines propres à la période Covid :
 - Réunion collaborateurs plannings
 - Plus de requalification en TTE des pauses indemnisées
- **2** - En cours ou en projet :
 - Meilleure répartition de la charge de travail pour certaines corpo mono-opérateurs en croisant les vacations (Télématin + JT 13H ; Bouddhiste + JT 20H ; éditions de France 3) ;
 - LSC en virtuel (R2)
 - Les religieuses en virtuel (R4)
 - création de réunions mensuelles sur l'activité avec les chefs de régies/adjoints et représentants (modèle VM) - représentants désignés par CEN
- **3 . Préparations**
planification des repérages faite pour les chargés de prod et à leur demande et celle des prods (!! les repérages n'ont pas lieu de façon systématique)

PILOTE

DD PPRA

CALENDRIER

2. Mai

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Tenir compte des demandes de récupérations du salarié et anticipation de la planification
- Communiquer le prévisionnel à 15 jours aux salariés
- Prévenir le salarié dès que le changement est connu (mercredi ou jeudi) et validation des jours off de la semaine suivante des le mercredi
- Mettre en place des gardes fous pour ne pas dépasser un nombre de jours sur deux semaines (7 jours max par exemple) et si > demander expressément l'accord du salarié. Favoriser les deux jours consécutifs RH et JSV comme prévu dans l'accord.
- Rappel de la nécessité d'application de l'accord et de l'arrêt de la pause indemnisée.
- Diffusion de ces feuilles de service(forme électronique et affichage) auprès des utilisateurs sous couvert du chargé de production.
- Planifier des temps permettant la maintenance (Electros,...) ou la formation (transmission de savoirs) dans les créneaux d'inter jt ou de non affectation des plateaux.

REPONSES LA FABRIQUE

- 1 - renvoi des prévi par mail en milieu de semaines si modifs et une 3ème si modif d'importance.
- 2 - Engagement de planifier 8 jours d'affilé max., sauf accord des salariés.
travailler sur la mise en place d'un outil de planification qui utilise les outils sur étagères et qui comporte les fonctions d'alerte et de partage et qui puisse se déverser dans Planif
- 3 - la maintenance sera calée dès que le plan de charge de la rentrée sera connu
- 4 - travail de recensement et d'analyse des différents textes et accords applicables, d'interprétation et de partage de ces dispositions

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

- 4 .Septembre = temps nécessaire pour les réunir, les analyser

SUIVI

THEME : IDENTIFICATION DU QUI FAIT QUOI – PLANIFICATION DE L'ACTIVITE ET DES PERSONNELS, CONCUR ET RIA



PRECONISATIONS ATELIERS

Faire la lumière sur les étapes et les rôles fabrique/RH. « qui fait quoi » vs. « que dois-je faire et à qui dois-je m'adresser »

REPNSES LA FABRIQUE

- 1 - mise à jour du "qui fait quoi" la fabrique
- 2 - diffusion et mise en ligne sur la page la fabrique de Monespace
- 3 - présentation dans les réunions de service

PILOTE

fabrique et RH

CALENDRIER

Diffusion début mai.
La partie siège sera transmise plus tard => en attente des résultats du groupe de travail sur les RIA

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Diffusion d'un « qui fait quoi », non seulement pour les intervenants AISO, mais également pour les intervenants de la comptabilité – diffusion à porter par l'encadrement de proximité.

REPONSES LA FABRIQUE

1 - 'Le "qui fait quoi" AISO a déjà été diffusé auprès des managers et a été complété par deux articles de présentation des équipes de logistique et d'approvisionnements dans le magazine "la fabrique on air" en janvier et février 2021 avec des trombinoscopes et a l'attention de l'ensemble des personnels de la fabrique.

2 - un article de la fabrique on air a également été fait spécifiquement sur la cellule approvisionnement de AISO, avec une présentation des interlocuteurs

3 - Le "qui fait quoi" global de la fabrique va être mis à jour et diffusé à l'ensemble des collaborateurs

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

Mai

SUIVI

THEME : IDENTIFICATION DU QUI FAIT QUOI – RELATIONNEL ENTRE LES EQUIPES, L'ENCADREMENT ET LA RH



PRECONISATIONS ATELIERS

Clarifier le process de prise de décision pour que l'indécision ne retombe pas sur les salariés. Clarifier la circulation des informations. Les planificateurs doivent être en lien étroit avec les chefs de fabrication. Les chefs de fabrication doivent être sur le terrain pour connaître les salariés. Diffusion le Qui fait quoi GTA à l'ensemble les salariés de la Fabrique.

Mettre les managers dans la boucle en cas de saisine RH pour un suivi du traitement.

- Instituer des permanences RH, physique ou à distance.
- Organiser des rencontres, avec le collectif et sur RDV,
- Nécessité d'avoir des interlocuteurs RH spécialisés par activité avec immersion sur le terrain.
- Nécessité d'un accusé de réception avec engagement d'une réponse dans un délai imparti.

REPONSES LA FABRIQUE

1 – diffusion du « qui fait quoi » GTA

2 - transmission d'un calendrier des "permanences" et déplacements RH. Permanence d'une 1/2 journée au siège ou à distance.

Un mail sera adressé aux services concernés 1 semaine avant invitant les collaborateurs à se positionner sur un créneau.

3. oui pour l'accusé de réception des demandes, avec indication sous 8 jours du délai de réponse

PILOTE

fabrique & RH

CALENDRIER

1. Mai du qui fait quoi GTA

2. diffusion fin avril des dates de déplacements RH jusqu'à l'été sur sites régionaux & diffusion fin avril des dates de permanences siège =>

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Les unités clientes doivent passer systématiquement par la Fabrique y compris pour les émissions hors plan de charge.
- Volonté réaffirmée de la direction générale de faire travailler les moyens internes.

REPONSES LA FABRIQUE

⇒ Rencontre avec les DGA concernés

PILOTE

Yves Dumond

CALENDRIER

Echanges réguliers

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Prioriser l'activité sur les opérations VM pures et pas sur le récurrent sinon perte de qualification et de savoir-faire.
- Impliquer systématiquement le Responsable des unités opérationnelles du Centre Nord de la Fabrique + collectifs qui sont force de proposition.

REPONSES LA FABRIQUE

- 1 - une certaine priorité aux activités « pure » VM a déjà eu lieu avec un arbitrage des activités qui recherche un bon compromis entre d'une part des émissions diverses et techniquement exigeantes et d'autre part des émissions récurrentes et maîtrisées de fond de grille (flux et jeux) qui permettent d'atteindre le bon niveau d'activité pour la flotte de cars. Ainsi récemment on a pu avoir
 - => Déplacement activité car de Lyon sur le 8 mai
 - => soirées foot (Coupe de France plutôt que plateau B en mai)
 - Changement sur QP1C (équipe pas toujours contente)
 - Externalisation LGL et C-Pol
- 2 - Le responsable des unités opérationnelles est systématiquement impliquées lorsqu'il y a des questions sur les enchaînements ou la capacité à prendre

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

Au fil de l'eau

SUIVI

THEME : ACTIVITE (CONTENU / ORGANISATION) – COMPOSITION DES EQUIPES LEGERES DE TOURNAGE



PRECONISATIONS ATELIERS

- Composition des équipes de travail =>
 - Risque de ne pas être en phase sur le qui peut faire quoi (travail prescrit#travail réel)
- Risque de problèmes relationnels = problème de la prise en charge de la lumière.
=> Clarifier les modalités de facturation pour mieux évaluer la performance économique de notre modèle et répondre à la demande. Action managériale pour motiver les équipes dans une démarche de qualité. Préciser le rôle du manager de proximité. Organiser un retour sur la qualité du travail afin d'évaluer la pertinence de la composition de l'équipe. Préparer le tournage en concertation pour bien dimensionner l'équipe. Demander la qualité du produit attendu au client.
Les participants ne souhaitent pas proposer de solution permettant de dimensionner les équipes à deux car ils ne sont pas d'accord.

REPNSES LA FABRIQUE

EQt

1 - ateliers d'expression animés par la QVT et le psychologue du travail en cours de fixation

2 - Une réunion avec France Télévisions studios (TV Matin) a déjà eu lieu pour préciser la demande d'équipe à deux avec la commande client et le CEN.

=> réunion de débrief / retour d'expérience à fixer afin d'avoir le retour client et le retour collaborateurs

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

1 => Atelier d'expression 16/04

2 => Réunion Débrief des tournages à 2 : avant l'été

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- 1. Mise en place de réunions planning et chefs de fabs** .Si des modifs sont apportées prévenir à minima les salariés.
 - communication sur la répartition des tâches à faire. Privilégier cependant les "locaux" et les compétences acquises par leurs expériences du site. Respecter les métiers.
 - Mise en place de référents métier par plateau (ex : Electros)
- 2. Emissions fond vert**
=> Demande 2 travelistes ou réorganiser le travail sur d'autres émissions .Former d'autres OPV à la grue pour autoriser des rotations entre les postes. Et favoriser la rotation en binôme.
 - Programmer une équipe dédiée à la météo et développer cette activité fond vert qui pourra soulager le personnel des autres plateaux. Déporter cette activité au CDE.
- 3 . OPV**
 - Fatigue Faire un état des lieux des effectifs et du volume d' HS.
 - Salle de repos des cadres et des maquilleuses
 - Difficulté de renseignements des RIA dans kiosque

REponses LA FABRIQUE

- 1 . Oui sur les réunions et sur l'information relative aux modifications**
Des référents métiers existent déjà chez les électriciens
 - 2. Émissions fond vert**
oui pour organiser le travail de cette façon dès lors que les ressources le permettront pour l'équipe météo, oui sous réserve de l'évolution du mode de fabrication
=> Lancement d'un projet d'évolution de la fabrication des météos et des captations fonds verts
 - 3. OPV**
Oui, si outil du marché existant et compatible avec l'ensemble de nos équipements
 - Fatigue
oui pour l'état des lieux des effectifs et des HS
 - sur la salle de repos, projets en cours bloqués par l'interdiction de travaux faite par la commission de sécurité
- Monkiosque**
voir supra

PILOTE

fabrique & RH

CALENDRIER

=> Janvier 2022 pour une réalisation (météo / fond vert)

=> Etat des lieux effectifs et HS uniquement pour 2020 mois par mois = transmission fin avril

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Une plage de maintenance validée sur GRR être planifiée
- Les émissions d'une même production enregistrées en alternance de celles qui sont réalisées en direct, doivent être réalisées dans les condition du direct.
- Prendre en compte le temps d'export d'une émission
- Pertinence de crée une régie d'appoint au CDE avec équipe dédiée pour météo, Bandes annonces etc ?
- Partage des dossiers de productions en temps et en heures pour faciliter la mise en place.
- Rappel du rôle et soutien de l'autorité du CDP auprès de réalisateurs
- Veiller sur une plus grande régulation de l'activité de la cellule GTR.
- Veiller à ce que les techniciens occupent le poste en préparation et en exploitation pour une même émission.
- Favoriser l'accompagnement interne dans le choix de formations opérationnelles retenues.
- Mettre au centre des préoccupations la formation et la montée en compétence du personnel en prévision des prochains départs à la retraite.
- Nécessité d'avoir un référent par plateau pour organiser les rotations.
- Habillage créer un management adapté pour créer une cohésion de service.

REPNSES LA FABRIQUE

- 1 - Fortes actions depuis septembre pour alléger les plans de charges du fait des activités nouvelles ou des difficultés dont certaines propres à la période Covid : R2/plat C, R4 , R3, Toutes régies/plateaux...**
 - Réunion collaborateurs plannings
 - Plus de requalification en TTE des pauses indemnisées
- 2 - En cours ou en projet :**
 - Meilleure répartition de la charge de travail pour ceratines corpo mono-opérateurs en croisant les vacations (Télématin + JT 13H ; Bouddhiste + JT 20H ; éditions de France 3) ;
 - LSC en virtuel (R2)
 - Les religieuses en virtuel (R4)
 - Réunion mensuelle sur l'activité avec les chefs de régies/adjoints et représentants (modèle VM)
- 3 - pbs d'activité :**
 - utilisation du carnet de bord qui peut remonter toutes les remarques sur le déroulé des émissions
 - comité de suivi des activités toutes les 2 semaines avec les responsables de prod qui doit remonter les soucis et discute des choix d'activité

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

=> Réunion à monter à partir de mai,

=> Présentation des principes du plan de charge de rentrée mi-mai

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Disparités salariales (primes, indemnités,...)
- Analyse des disparités et plan d'harmonisation sur la base des activités

REPONSES LA FABRIQUE

Analyse RH post PARSI

PILOTE

RH

CALENDRIER

Fin mai & présentation aux IP du mois de juin

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

- Manque de communication régulière entre les différents acteurs techniques / Disparité d'allocation de matériel / Implication des exploitants dans les choix.

- Réunions préparatoires techniques inter-services (VM/PP/EL/FIC) – Précoc pour fabrication et livraison matière.

(Format/synchro,...)

En réunion technique, information sur le choix du matériel, établissements de protocoles communs

Une fois par mois, intervention de l'ingénierie AISO

REPONSES LA FABRIQUE

1. Intervention ingénierie opérationnelle ces réunions sont déjà en place depuis début 2021

2. Réunions responsables techniques Elles sont déjà en cours depuis le 2 février et ont lieu tous les mardis menés par Philippe Vaidie, des CR sont faits, ils sont mis à dispo dans l'équipe Teams à destination des RAF, Responsables techniques + DD

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

Déjà en cours

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Manque de communication des perspectives auprès de l'encadrement et des équipes.

REPONSES LA FABRIQUE

Webinars planifiés les 2 juillet, 28 septembre et en janvier 2022

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

1 fois par trimestre

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Tenir compte de l'expérience des gens de terrain = Reconnus, valorisés /

Permettre d'évoluer dans son métier/
Placements plus judicieux dans la grille
/ Suggestion RAF + directeur délégué
Selon enveloppe PARSI

Expertise, compétences complémentaires

Evolution convention collective

Reconnaissance des nouvelles activités
Liées à l'évolution des process et des techniques

REPONSES LA FABRIQUE

Vigilance accrue sur les retours d'arbitrage PARSI

Négociations en cours sur les compétences complémentaires et les évolutions de métiers
les nouvelles activités qui peuvent apparaitre sont intégrées aux fiches de postes
Dans le respect des dispositions de l'accord collectif, distinction possible sur chaque poste (en fonction des spécificités de l'activité) mais chaque poste est rattaché à un emploi.

PILOTE

RH

CALENDRIER

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

Coordination entre responsables techniques et administrateur informatique => trouver un mode de fonctionnement non pénalisant dans l'exploitation et respectueux de la sécurité informatique.

Harmonisation matériel, stations bureautique, imprimantes, consommables

Recensement des servitudes comprises dans la taxe Sécour

REPNSES LA FABRIQUE

1. Informatique
nouveau contact à prendre avec la DSI afin de connaître les limites des demandes et leur priorisation

2. taxe secor
contact à prendre avec la direction financière pour opérer le recensement

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

Avril

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

1. Gestion des demandes urgentes liées à l'activité de fabrication et demandes spécifiques + Délais de traitement trop longs. Identification préalable d'un sachant local (primo approbateur. Exemples : logisticien local, RAF, CDP) capable de valider le caractère urgent de la demande. Actions possibles pour ce primo approbateur (3 solutions proposées) :

- 1-Avoir accès à un circuit court d'approbation
- 2-Avoir lui-même les droits nécessaires pour approuver la demande.
- 3-Disposer d'un budget délégué

Autres pistes d'amélioration évoquées :

2. Etendre le principe d'accord mis en place avec Leroy Merlin à d'autres fournisseurs/à tous les sites (exemple Boulanger).

3. Réflexion sur la composition le dimensionnement et la gestion des stocks locaux de consommables.

REPONSES LA FABRIQUE

Gestion des demandes urgentes

- 1 - détermination des personnes (encadrement) ayant accès à cette procédure d'urgence
- 2 - mise en place d'un processus court d'approbation pour ces cas
- 3 - précision du processus de demande avec notamment envoi de propositions alternatives

Stocks locaux

- 1 - recensement en cours des besoins récurrents (état des sorties magasin)
- 2 - évolution de la liste des consommables sur cette base (1er juin)
- 3 - étude de faisabilité de l'identification d'enseignes de bricolage local au regard des règles de la commande publique en cours

PILOTE

fabrique

CALENDRIER

1. Détermination des personnes = fin avril
2. Processus court = début mai
3. stocks : 1er juin

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

4. Mettre en place des procédures/des marchés permettant le transport en urgence de matériels d'un site FTV à un autre.

-Améliorer l'anticipation des demandes

5. BAL AISO BESOINS DE FEEDBACKS SUPPLEMENTAIRES.

=> '-Pour chaque sollicitation vers AISO Contact : avoir un retour systématique avec l'identité du collègue AISO qui prend en charge et suit la demande.

-Pour éviter des allers retours, faire connaître les formulaires existants afin de systématiser leurs utilisations pour réaliser les demandes – imposer un cadre précis et ouvert (adjonction de photos) aux demandes dans le soucis d'améliorer la précision.

-Mise en place d'un outil informatique permettant de soumettre les demandes et de suivre les étapes de réalisation de bout en bout.

-Informé le demandeur de la clôture comptable d'un dossier (savoir quand le prestataire a bien été payé).

REPONSES LA FABRIQUE

Transport

1 - étude en cours pour avoir recours à une prestation de logistique sur mesure comprenant le transport dédié, y compris le week end, le transport de fly etc ...

2 - appel d'offre à formaliser

BAL

1 - renvoi du formulaire à l'ensemble des CdP et aux chefs de service et de fab

1 bis - envoi d'un AR de prise en charge

PILOTE

fabrique
DD AISO

CALENDRIER

1. Transport => été au mieux

2. BAL = fin mois d'avril pour mise en place des procédures, courant du mois de mai pour appropriation par tous les intervenants AISO

SUIVI



PRECONISATIONS ATELIERS

1. Demande de clarification sur le rôle exact du chef de fabrication, établir un qui-fait-quoi compréhensible pour ne pas laisser les dossiers en suspens.
2. Compte-tenu de l'amplitude et de la diversité des périmètres, souhait d'un poste de type adjoint.
3. Etablir une clarification de la structure des Secteurs Lumière et Habillage qui ne disposent pas clairement de relais opérationnel auprès du chef de fabrication.
4. Créer et entretenir des espaces d'échanges entre la Direction et les collaborateurs.

REPONSES LA FABRIQUE

1. Chef de fab = fiche de poste, rappeler le rôle du Chef de fab et son positionnement dans l'organisation (établir une fiche sur le modèle du "qui fait quoi")
2. Pas de poste d'adjoint
3. il existe déjà un chef de fab et 2 responsables lumières pour le Siège et un pour la VM
4. sur l'habillage, la réflexion est en cours avec la réflexion sur l'évolution de la GTR et la création d'un poste d'encadrement supplémentaire

PILOTE

fabrique

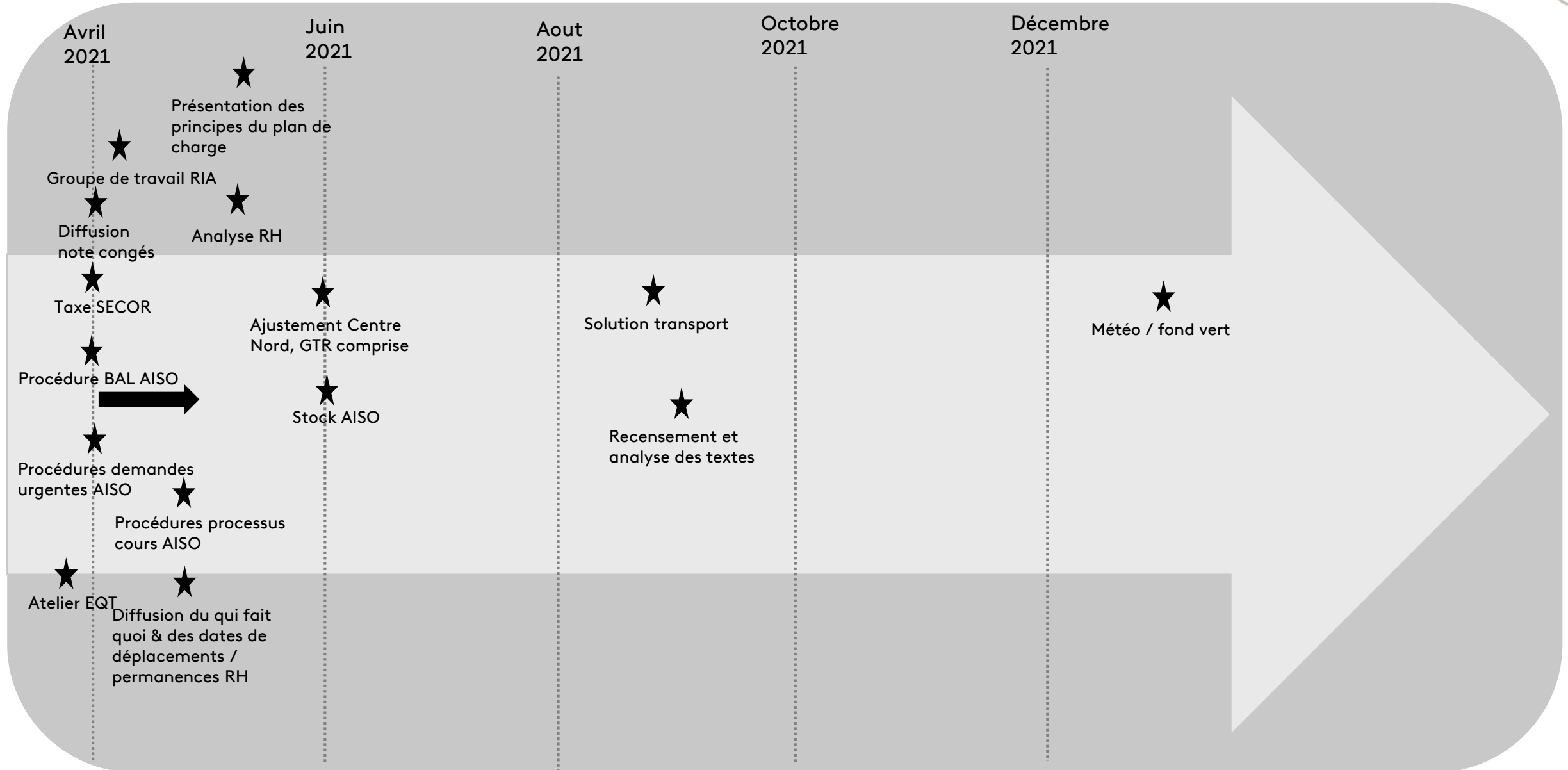
CALENDRIER

Ajustement Centre Nord, GTR comprise => fin juin

précisions à venir sur la périodicité des réunions des services

SUIVI

CALENDRIER DES PRINCIPALES ACTIONS (hors actions déjà en cours)





france•tv