Compte-rendu du CSE Central
des 25 et 26 mai 2021

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

Point d'actualité

Suite à la ➡déclaration de la CGT la Présidente a fait un point de situation. Sur le maintien de France 4, « *c'est une très bonne nouvelle* » dit-elle, « *car la décision était loin d'être gagnée d'avance* ». Ce qui aurait fait changer le gouvernement c'est la capacité de FTV à modifier ses grilles pendant le confinement. Culturebox se poursuit et des incitations à retourner dans les lieux culturels seront faites régulièrement sur l'antenne.

Culturebox est toujours très suivie sur le canal 14 avec 13M de téléspectateurs par semaine selon la direction. Mais pour l'instant, il n'y a pas de financement dédié pour France 4. Une discussion avec l'État aura lieu à l'automne dans le cadre de la préparation du budget 2022. Pour la CGT, l'État doit assumer pleinement la décision du Président de la République et réallouer le budget de France 4, n'en déplaise au ministère des finances.

Seconde bonne nouvelle pour la Présidente, le retour sur site des salariés. « *On a tous besoin de retrouver du collectif* » dit-elle, « *il y a besoin que les équipes se retrouvent* ». Néanmoins, si le retour sur site va reprendre progressivement jusqu'à la rentrée, la direction anticipe que le télétravail se poursuive. La direction s'inquiète de l'angoisse de certains salariés vis-à-vis du retour sur site. Un travail d'accompagnement sera mis en place au travers d'entretiens individuels des salariés avec leur manager et un représentant du personnel.

La Présidente dit aussi avoir entendu le rapport du CSEC d'avril sur l'absentéisme, un travail avec les élus et les organisations

syndicales sera lancé à la rentrée en vue d'un plan d'action.

Sur la fusion de M6 avec TF1, Delphine Ernotte pense que c'est une bonne chose. Le processus va être long (12-18 mois) avec un débat sur le marché publicitaire et une étude des autorités de la concurrence. On se rappelle d'ailleurs de leur longue étude qui a déjà entravé le lancement de SALTO, ce qui promet des rebondissements.

Pour la Présidente c'est une bonne chose car il y a besoin de consolidation face aux GAFA. Elle estime également que c'est bon pour FTV car cela renforce la nécessité d'un Service Public puissant en face de ce mastodonte privé français.

Sur l'avenir de SALTO, la direction s'interroge mais estime qu'il est prématuré d'en parler pour l'instant car personne ne mesure toutes les conséquences de cette fusion.

Côté antenne, la présidente se réjouit du succès de l'Eurovision, avec de très bonnes audiences pour ce premier événement avec du public. Elle évoque le coup d'envoi de la saison sportive sur FTV avec Roland-Garros et le Tour de France mais avec encore un petit doute sur la tenue des JO de Tokyo.

Sur les élections régionales et départementales de juin, la Présidente souligne la mobilisation des réseaux régionaux et ultramarins. Sur l'épisode malheureux de France 3 Orléans, elle estime que cela est le symptôme de la polarisation des médias français. « *Les attaques [contre le Service Public] vont fleurir* » dit-elle. « *On s'est tout de suite porté partie civile suite à la plainte mais pas contre CNews, il faut accepter d'être critiqué […] Ne tombons pas dans les pièges de la provocation* ».

La Présidente évoque d'ailleurs les fortes attaques contre le Service Public en Pologne et en Tchéquie. « *Cela nous demande d'être impeccable. On doit maîtriser l'antenne à chaque instant, chaque petite erreur peut être exploitée*. »

Sur la loi Audiovisuel, les sénateurs ont voté un amendement pour la reprise des décrochages régionaux de France 3 par les FAI.

Enfin, suite à la loi sur la justice qui va autoriser de filmer des procès correctionnels et d'assises, FTV sera candidate pour capter et diffuser sur France 3, voire France 2.

Projet de transfert d'activités de FTV à FTV Studio

La direction a récapitulé les évolutions apportées au projet suite au dernier CSE du Siège :

- Décalage de la mise en œuvre au 1er janvier 2022 ;
- Garantie de l'emploi pour les salariés transférés ;
- Garanties sur l'organisation du travail et le temps de travail ;
- Maintien des indemnités de départ à la retraite.

Questionnée sur la différence de traitement que ces dispositions pourraient entraîner au sein de FTV Studio, la direction est restée évasive. De même elle s'est montrée peu claire sur les garanties d'emploi qu'elle souhaitait apporter individuellement à chaque salarié concerné par le transfert.

Sur l'information des élus, la direction dit avoir transmis « *un maximum* » de documents mais il manque toujours le traité de transfert, ce qu'elle reconnaît, tout en affirmant que le document sera complété

« *dans les meilleurs délais* ». La preuve que cette activité constitue une entité économique autonome n'est donc toujours pas apportée, et la possibilité de recourir à l'article L-1224-1 du Code du travail pour procéder au transfert automatique, toujours pas démontrée.

Manifestement agacée par la contestation unanime des élus et des salariés, la présidente s'est lancée dans un plaidoyer en faveur du Pôle de compétence que représenterait FTV Studio en regroupant les savoir-faire de FTV en matière de production, de stock comme de flux. Un argument qui ne rassure pas. Pourquoi, suivant cette logique, devrait-elle s'arrêter en si bon chemin ? Ne pourrait-on pas considérer que la fabrication constitue elle aussi un pôle de compétence ? Ou les magazines de l'information ? Ou la couverture des sports ? Ou la fabrication de l'autopromotion ? Et poursuivre ainsi le mouvement d'émiettement de l'entreprise en l'amputant de pans entiers de ses activités et en réduisant son champ aux seules activités de diffusion et d'édition ?

Pour la CGT, le développement de FTV Studio sur les programmes de stock que FTV est empêchée de produire en interne est une bonne chose mais pas le transfert, par un jeu de vases communicants, de la production de nos programmes de flux en gestion directe. FTV Studio doit accroître son chiffre d'affaires en ré-internalisant la production des fictions, documentaires, captations de spectacles vivants, animation, aujourd'hui très majoritairement confiée au privé. Alors que FTV est le premier diffuseur de documentaires en France, combien FTV Studio en produit-il chaque année ?

Au terme du débat, les élus ont adopté une ➡motion à l'unanimité pour constater une information lacunaire, en particulier concernant le traité d'apport. Ils ont pris acte de la décision de la direction de reporter la mise en œuvre au 1er janvier 2022 et demandé en toute logique d'étendre le délai de consultation du CSEC jusqu'à la fin 2021. La direction a sèchement refusé de satisfaire cette demande.

Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à FTV : formation, emploi et rémunération sur la période 2018-2019.

L'expert du CSEC a souligné que la direction lui avait fourni beaucoup de données et les élus se sont appuyés sur un rapport d'expertise très détaillé pour rendre un ➡avis critique à l'unanimité.

Sur la formation, les élus souhaitent qu'un travail fort soit mené avec les directions opérationnelles pour construire le plan de développement des compétences avec les entretiens obligatoires. Ils appellent également de leurs vœux une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels capable d'anticiper les grandes évolutions liées aux orientations stratégiques.

Sur les effectifs, les élus constatent qu'ils ne cessent de baisser depuis 2015. Ils estiment que les besoins de recrutements négociés pour « *changer l'entreprise* » ou simplement pour la faire tourner ne sont ni satisfaits ni satisfaisants. Aucune stratégie pour le remplacement des personnels en lien avec la question des âges et des projets de développement n'est en place. Pourtant, les élus soulignent depuis longtemps la causalité entre les réorganisations permanentes, les inaptitudes, les ruptures

conventionnelles et les démissions. Quant à l'évolution du taux de féminisation, il est poussif.

Sur la rémunération, l'écart de salaire entre genres est en hausse, et c'est encore plus significatif chez les cadres supérieurs. Plus des 2/3 des salariés ne sont pas augmentés chaque année et 26% n'ont eu aucune augmentation sur les 2 années étudiées. Les élus demandent que la politique de rémunération soit plus lisible et plus dynamique, et qu'elle récompense mieux les efforts consentis par le corps social. La politique salariale restrictive a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés à partir de 2017 alors que l'inflation est repartie à la hausse.

Mi-mai 2021, lors de la négociation de l'accord égalité professionnelle, la directrice du développement des ressources humaines, de l'emploi et de la diversité a prétendu qu'il était impossible de se référer au niveau de formation initiale pour l'évaluation des écarts de salaires, car une administrative embauchée avec un master ne peut évidemment pas revendiquer un salaire équivalent à celui d'une journaliste recrutée avec le même niveau (sic), les fonctions administratives ne sont pas cœur de métier (re-sic). Un point de vue contredit par Delphine Ernotte qui estime « *qu'il n'y a pas de métier moins rémunérateur, il y a juste des femmes qui sont moins payées* ». Les élus CGT continueront de porter l'égalité salariale dans la négociation en cours sur le sujet.

Régionalisation de France 3

L'information consultation sur le « projet de développement de chaînes régionales au sein du réseau France 3 » a débuté devant le CSE central.

Sur le papier, le projet affiche des objectifs aussi ambitieux que d'inverser le modèle de France 3, en la faisant passer d'une chaîne nationale à décrochages régionaux, à 13 chaînes régionales à décrochage national.

Selon la direction, il y a urgence à capitaliser sur le maillage régional, d'une part parce que ça répond à une attente forte du public, d'autre part parce que la concurrence s'organise activement, entre la presse quotidienne régionale qui développe une stratégie de média global, les chaînes locales privées qui s'organisent en réseau et BFMTV qui s'implante dans les métropoles régionales. « *Cela permet de créer un service public plus robuste et de se reconnecter aux attentes citoyennes* », selon Stéphane Sitbon-Gomez.

Il s'agit d'un projet stratégique d'entreprise, porté au plus haut niveau. D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si la direction du réseau régional vient d'être rattachée au directeur général des antennes et des programmes. C'est d'ailleurs Stéphane Sitbon-Gomez qui est à la manœuvre, face aux élus du CSEC. Ce rattachement doit faciliter fonctionnellement, selon lui, le travail « *main dans la main* » pour préparer la rentrée et la régionalisation.

Interpellé par les élus, M. Sitbon-Gomez estime que la régionalisation est déjà bien engagée : l'allongement de la tranche du 19/20, à 18h30, lancée dans la douleur en janvier « *est un vrai succès* » selon lui « *malgré des difficultés internes* ». Il en fait un objet de fierté collective ; pas sûr que le sentiment soit partagé par les salariés en région.

Même satisfecit sur les matinales filmées de France Bleu, qui « *donnent une grande pertinence à notre maillage* ».

Selon lui, le principal enjeu est le développement de la plateforme numérique, avec « *une offre musclée, concentrée, plus pertinente, plus référencée, plus visible* ».

Dans un contexte de trajectoire d'effectifs en baisse, cela implique des redéploie-

ments entre régions et une bascule des emplois techniques vers la production de contenus selon le directeur des antennes et des programmes. Exemples mis en avant : d'un côté France Bleu, où tout le monde serait contributeur au numérique, de l'autre l'expérience de la chaîne NoA en Nouvelle-Aquitaine, et des nouveaux métiers et pratiques qui y ont été expérimentés. Le directeur évoque aussi une nécessaire « *innovation sur l'info* ».

A entendre Laurence Mayerfeld, l'ex-directrice de France 3 Nouvelle Aquitaine à l'origine du projet NoA, il y a chez les salariés « *l'attente d'un enchantement, de participer à un projet majeur, ambitieux. C'est le projet que tout le monde attendait* ».

Nous partageons en effet les attendus, mais nous doutons sérieusement de l'ambition du projet, du point de vue des salariés, de la capacité de l'entreprise à les « enchanter », alors que les moyens sont en déclin et qu'une grande part du présupposé de la direction repose sur la terre promise des nouveaux métiers et des « nouvelles écritures ». Nous craignons qu'il s'agisse surtout d'une dégradation globale des conditions de travail, dans une logique productiviste et industrialisée, qui risque au contraire de faire perdre encore plus aux salariés le sens au travail.

Afin de suivre ce projet de long cours qui doit s'étendre bien au-delà de 2022, la direction annonce la négociation d'un accord de méthode, assorti d'une commission de suivi spécifique au niveau du réseau régional continental de France 3.

De son côté, afin de bénéficier d'un éclairage sur les tenants et aboutissants de ce projet aux impacts très importants, le CSE central a lancé une expertise.

De son côté, afin de bénéficier d'un éclairage sur les tenants et aboutissants de ce projet aux impacts très importants, le CSE central a lancé une expertise et adopté une ➡résolution en ce sens.

Projet de charte téléphonie mobile

Le CSEC avait diligenté une étude juridique sur ce projet car annexer une charte au règlement intérieur de l'entreprise impose de nouvelles obligations aux salariés. Il convenait donc d'être vigilant sur le respect des droits des salariés.

Face aux arguments issus de notre étude juridique, la direction a dû modifier son projet, par exemple sur le respect du secret des sources des journalistes et des représentants du personnel.

Côté utilisation, les élus ont interrogé la direction sur la limite entre usage professionnel et personnel du smartphone. L'employeur dit être obligé de faire cette distinction afin que cette dotation ne soit pas considérée comme un avantage en nature. Et elle reprend en ce sens les termes de l'arrêt de la Cour de cassation pour « *une utilisation raisonnable à titre personnel* ».

Comme il s'agira d'abonnements au forfait, il n'y aura pas de surcoût dû à l'utilisation personnelle, sauf à l'étranger, ce qui doit faire l'objet d'une autorisation spécifique pour les personnes concernées.

Les élus ont toutefois porté un certain nombre de critiques dans leur ➡avis qui a été adopté à l'unanimité.

Prochain CSE central les 6 et 7 juillet

Le 31 mai 2021

CGT France Télévisions •7, esplanade Henri de France •Bureau V2829 •75907 Paris cedex 15 •01 56 22 88 32
cgtgroupe@francetv.fr •www.snrt-cgt-ftv.org •www.snjcgt.fr

Motion du CSEC

sur le projet d'apport par France Télévisions à France Télévisions Studio de l'activité de production (Siège) d'émissions en gestion directe

A ce jour, les élus du CSEC estiment toujours ne pas être suffisamment informés sur le projet de transfert à FTV Studio, faute d'éléments nécessaires suffisants en leur possession afin de comprendre les finalités du projet.

Ils réitèrent donc à la direction leurs demandes de pouvoir disposer de tous les éléments nécessaires à la compréhension de ce projet, dont le traité d'apport. Ils rappellent, si besoin, qu'en vertu de l'article L 2315-3 du Code du Travail, ils sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Les élus du CSEC veulent comprendre le projet de transfert en vue de pouvoir faire des observations utiles afin de préserver les intérêts des salariés. La direction devra tenir compte de leur avis et y répondre de manière argumentée.

Enfin, ils prennent acte de la décision de la direction de reporter l'entrée en vigueur du projet au 1er janvier 2022 annoncée par le directeur général des antennes et programmes lors du CSE du Siège du 11 mai dernier et demandent à la direction d'étendre le délai d'information-consultation du CSEC.

Adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22

Les organisations syndicales CGT, FO et CFDT s'associent

Le 25 mai 2021

Avis du CSEC de France Télévisions

Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à FTV

Les élus du CSE central de FTV ont pris connaissance du rapport d'expertise sur les thématiques absentéisme, formation, emploi et rémunération sur la période 2018-2019. Ce rapport aurait dû être présenté en mars 2020, mais il avait été reporté en raison de la crise sanitaire. Les données présentées ont été en partie actualisées. Le rapport a été présenté devant la CSSCT centrale pour la partie absentéisme et devant la commission emploi formation du CSEC pour les parties formation, emploi et rémunération.

Sur **l'absentéisme**, les élus constatent que le **taux moyen** à FTV augmente de 2016 à 2019 et est au-dessus de la moyenne du pays. La durée des arrêts augmente, mais aussi le nombre de salariés concernés en 2019. **C'est un signal d'alerte plus que rouge.**

Le rapport de l'expert a mentionné des **causes** : dans un contexte de vieillissement de la population salariée de FTV, d'allongement de la vie professionnelle, d'évolution des métiers et des conditions de travail (intelligence artificielle, intensification de l'activité…), de réorganisations permanentes et d'évolution des effectifs, le sujet prend une dimension toute particulière.

La situation sociale et organisationnelle du **Pôle Outremer** décrite dans le rapport comme « *au bord de l'asphyxie* » nécessite des mesures correctives urgentes. Il apparaît que l'absentéisme masque des problématiques plus profondes : manque de perspectives, ambitions éditoriales insuffisantes, déresponsabilisation à plusieurs niveaux, management considéré comme impréparé et peu formé. Aussi, un audit plus large semble indispensable : audit éditorial, managérial et autour des questions de santé au travail.

La situation des **rédactions**, décrite au travers du focus sur la Direction de l'Information, doit également être corrigée par la mise en place d'un chantier de réflexion autour de l'amélioration des conditions de travail des journalistes pour renforcer le sens au travail et travailler en profondeur sur les causes premières de

l'absentéisme. Donner de la visibilité sur les besoins futurs en compétences, sur les attendus de polyvalence. Mettre en place des ateliers d'échange de pratiques. Donner des gages d'adaptation de l'activité en fonction des effectifs afin d'éviter tout effet d'épuisement. Poursuivre et renforcer les actions de prévention, par exemple augmenter le nombre d'ergonomes sur le terrain afin d'accompagner les JRI.

Les conséquences des **accidents du travail** sont non négligeables sur l'activité : 32 jours d'absence en moyenne par accident.

Les **maladies professionnelles et à caractère professionnel** doivent être un sujet de préoccupation pour la direction, car elles peuvent potentiellement impacter de très nombreux salariés. Rappelons qu'une des obligations de l'employeur est de permettre à un salarié de quitter son emploi en aussi bonne santé qu'à son arrivée. Les élus du CSE central recommandent fortement à la direction d'effectuer une veille active sur les personnes et activités potentiellement à risque, notamment en aidant le développement et le déploiement des actions de prévention menées par la SQVT, en renforçant les dispositifs pour les secondes parties de carrière, en mettant en place des passerelles entre les métiers, en permettant l'aménagement des horaires et des postes, par exemple.

La prise en charge précoce des arrêts de travail par une analyse approfondie et suivie du lien entre absentéisme et conditions de travail est indispensable. Elle commence par une analyse de la durée des absences, croisée avec la tranche d'âge et le métier. La **prévention de l'absentéisme** doit être étroitement liée à la remontée des signaux faibles, à la prévention des risques professionnels, à la qualité de vie au travail, à la gestion des emplois et des parcours professionnels et à la formation professionnelle. Autant de sujets centraux du dialogue social.

L'enjeu pour l'entreprise est de **lutter contre la désinsertion professionnelle** et favoriser le retour à l'emploi des salariés en maladie longue durée et/ou en situation de handicap. Les leviers existent : le sens au travail, la charge de travail, la mobilisation des outils QVT, les reconversions de seconde partie de carrière, la revalorisation du collectif, la revalorisation du management opérationnel en le repositionnant sur l'organisation du travail et la confiance, etc. Des actions et des dispositifs existent en interne, mais leur mise en œuvre concrète reste déficiente, en partie parce que le management est concentré sur le pilotage de l'activité (cf rapport).

Sur la formation, les élus considèrent que l'Université FTV est un atout pour l'entreprise à préserver face aux velléités de mettre la formation du secteur sous tutelle de l'INA.

Ils souhaitent inverser la baisse tendancielle du taux de réalisation des formations.

Un travail fort est à mener avec les directions opérationnelles pour construire le plan de développement des compétences à travers les entretiens professionnels et individuels.

Les élus souhaitent mesurer l'efficacité prévisionnelle des actions consacrées à l'accompagnement des transformations contenues dans la note d'orientation 2020-2022 et sa déclinaison à travers des projets précis.

Les élus appellent de leurs vœux une GPEPP capable d'anticiper les grandes évolutions liées aux orientations stratégiques.

Sur les effectifs les élus constatent qu'ils ne cessent de baisser depuis 2015 et que cette réduction se poursuit depuis la mise en œuvre de la RCC.

Au contraire, les élus estiment que les besoins de recrutements négociés pour « *changer l'entreprise* » ou simplement pour la faire tourner ne sont ni satisfaits ni satisfaisants. La courbe constatée des effectifs est préjudiciable aux conditions et à la qualité du travail.

La moyenne d'âge et l'ancienneté des salariés sont importantes. Cette situation est un facteur à traiter spécifiquement en libérant du temps pour se former, s'adapter et permettre à tous d'accompagner les évolutions.

Les élus soulignent le lien entre les réorganisations permanentes et tout ou partie des inaptitudes, ruptures conventionnelles et démissions sur la période.

Les élus attendent de la direction qu'elle présente le dispositif de préparation des remplacements des personnels dans toutes ses composantes (nombre, profil, rythme, plan de formation…), en lien avec la question des âges et des projets de développement.

Les élus du CSE central constatent que l'évolution du taux de féminisation, comme celle du rajeunissement, est un peu poussive.

Sur la rémunération, les élus du CSEC retiennent que l'écart de salaire entre genres est en hausse (2,9% vs 1,6% en 2016). Cet écart est plus significatif encore (6,3%) chez les cadres supérieurs, les femmes se heurtant à un plafond de verre.

Les élus constatent également que plus des deux tiers des salariés ne sont pas augmentés chaque année et 26% n'ont eu aucune augmentation sur les 2 années étudiées.

La dynamique salariale est très faible et la progression de la Rémunération nette Moyenne des Personnes Places (RMPP) s'est installée sous la barre des 1,5% depuis l'arrivée de la Présidente à la tête de l'entreprise. Cette politique salariale restrictive a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés à partir de 2017 alors que l'inflation est repartie à la hausse. Les élus s'inquiètent d'un risque de décrochage dans les années à venir face à l'effet conjugué de l'augmentation du coût de la vie et de la modération salariale.

Le poids des augmentations individuelles est significatif dans des enveloppes globales en baisse et se concentre sur la population des moins de 40 ans. Les élus constatent qu'il y a là un risque de discrimination à l'âge. Le plafonnement de la dynamique de

progression de la prime d'ancienneté ne permet pas de corriger le risque de décrochage sur les fins de carrière.

Au-delà des constats chiffrés, la politique de rémunération doit être plus lisible et plus dynamique, et doit mieux récompenser les efforts consentis par le corps social.

Adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22.

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

Le 26 mai 2021

Résolution du CSEC de France Télévisions
Désignation de l'expert pour projet important

Information-consultation sur le projet de développement des chaînes régionales du réseau France 3

Le projet présenté par la direction ce jour aux élus du CSEC s'inscrit dans le plan stratégique présenté en 2019, il est qualifié de « *vital pour le Réseau de France 3* ».

L'entreprise souhaite amplifier « *la présence des chaînes régionales dans leur espace, basé sur l****'inversion du modèle actuel, passant d'une chaîne nationale à décrochages régionaux, à plusieurs chaînes régionales à décrochage national*** **».**

Le projet a « ***pour objectif de déployer une offre cohérente de média globale mixant antenne linéaire, non-linéaire et radios*** » pour créer des liens de proximité avec les publics et conquérir de nouveaux publics.

Le projet s'étalerait jusqu'en 2023 et se composerait de plusieurs étapes permettant à chaque chaîne régionale de constuire son antenne globale avec ses spécificités et ses différences : sa marque régionalisée, son habillage, sa stratégie éditoriale, la production issue du territoire, sa programmation, son ton, sa communication, ses partenariats locaux et régionaux…

Les intentions de l'offre éditoriale s'articuleront avec l'information comme premier pilier de la régionalisation, autour de la dimension de service, du dialogue et du débat, du spectacle, du sport et des productions locales, de la valorisation des langues régionales, l'éducation….

Les élus du CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet important qui renverse le modèle actuel du Réseau France 3, Corse comprise, qui est composé de 34% des effectifs de France Télévisions mais touchera l'ensemble des activités de l'entreprise nécessitant « *des évolutions de métiers et de nouvelles méthodes de travail et de planification des moyens* ».

Par ailleurs, les élus du CSEC notent que des comités de pilotage ont déjà été initiés et qu'une grande coordination sera nécessaire entre les régions et l'ensemble des professions pour réaliser cette mutation.

Compte tenu de la nature de ce projet, les élus du CSEC s'inquiètent et s'interrogent sur les incidences organisationnelles, sociales et économiques de ce projet aussi bien en termes d'emploi, que de conditions de travail et de santé pour les personnels concernés (directement et indirectement) dans un contexte contraint autant en termes de moyens humains que financiers dans un Réseau qui a déjà lourdement subi ces pressions.

Afin de remplir pleinement leurs missions et pouvoir émettre un avis éclairé et motivé, les élus du CSEC décident de recourir à l'aide d'un expert-comptable agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du Code du Travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux du projet.

Le choix des élus du CSEC s'est porté sur le cabinet Secafi (20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13) pour réaliser cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSEC sur :

- **1) Les conditions de préparation et de structuration du projet :**
  - Les analyses réalisées, les comptes-rendus des ateliers réalisés qui ont conduit à ce projet
  - le calendrier du projet et les différentes phases qui le constituent
  - la constitution des phases en situation réelle sur les régions sélectionnées : Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Grand-Est et PACA
  - la collaboration avec France Bleu
  - l'information et la communication auprès des salariés
  - leur implication dans le projet
  - l'organisation et la structuration
  - etc.

- **2) Les conditions de conduite et de suivi du projet :**
  - la structuration des différents comités, leur rôle et leurs travaux
  - le suivi des ajustements proposés et des corrections apportées
  - la mise en place de la plateforme test autonome des régies
  - le respect du calendrier du projet et des différentes phases
  - les travaux autour de l'évolution des métiers et des compétences
  - les moyens mis en œuvre notamment pour la coordination et les arbitrages
  - etc.

- **3) Les impacts possibles du projet et les risques qui en découlent :**
  - conséquences éditoriales
  - conséquences financières
  - conséquences organisationnelles
  - conséquences sociales
  - conséquences sur les métiers
  - etc.

- **4) Les mesures de prévention, d'accompagnement et de suivi des salariés impactés**

Le périmètre de la mission d'expertise concerne les personnels directement et indirectement impactés par le projet, des régions du réseau régional, du Siège et de la Corse.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour faire sa mission.

Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSEC ainsi qu'en séance plénière du CSE Réseau, du CSE Siège et du CSE de Corse s'ils le souhaitent.

Les élus du CSEC donnent mandat à M. Jean-Hervé Guilcher, élu du CSEC, pour :

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

Adoptée par 22 voix sur 23 et 1 abstention.

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

Le 25 mai 2021

Avis du CSEC de France Télévisions

Information-Consultation sur le projet de charte d'utilisation de la téléphonie mobile, annexée au règlement intérieur

Les élus du CSEC ont pris connaissance du projet amendé de charte de téléphonie mobile qui doit être annexée au règlement intérieur de France Télévisions.

Ils ont également pris connaissance de la note écrite transmise par la direction apportant des réponses à un certain nombre de questions et réserves formulées par le conseil juridique du CSE central et des élus des CSE.

La charte doit préciser les conséquences auxquelles s'expose le **salarié qui refuse l'attribution** par l'entreprise d'un smartphone professionnel.

En aucun cas les **factures détaillées** ne devront pouvoir être produites.

La direction doit apporter des précisions sur les mesures mises en place pour assurer la protection des communications des **représentants du personnel**, conformément à la jurisprudence de la CNIL et de la Cour de cassation, qui excluent « *toute possibilité d'interception de leurs communications ou d'identification de leurs correspondants* ». La charte précise seulement que les données contenues dans les téléphones ne seront pas accessibles en cas d'opération de sauvegarde et/ou de restauration des données, et uniquement pour les détenteurs d'un smartphone professionnel au titre de leur mandat.

Les élus du CSEC demandent à la direction de repenser la règle d'attribution des smartphones aux salariés **non-permanents réguliers**. La restriction d'attribution aux seuls CDD de plus de 6 mois ne correspond pas à la réalité opérationnelle du terrain, la plupart des CDD réguliers effectuant un nombre significatif de jours cumulés dans l'année, sans pour autant bénéficier de contrats continus de six mois. Or, il apparaît

impératif que ces salariés récurrents bénéficient d'une équité de traitement en termes d'outils et d'ergonomie de travail.

Sauf situation exceptionnelle, ces téléphones n'ont pas vocation à servir au **tournage** des séquences d'images pour les antennes linéaires et non linéaires. En aucun cas la direction ne peut contraindre les utilisateurs à utiliser cet outil pour tourner.

Les élus rappellent par ailleurs que dans une entreprise qui met en avant l'indépendance de ses **journalistes** et la qualité de l'information, il ne peut être porté atteinte aux grands principes de la profession notamment ceux relatifs à la protection des sources des journalistes.

Concernant l'**usage personnel** du téléphone professionnel, la direction s'appuie sur la jurisprudence actuelle de la cour de cassation tolérant un usage personnel modéré. Les élus demandent à la direction d'être très clair à ce sujet vis à vis des salariés.

Les élus du CSEC demandent à la direction de prévoir du **renfort pour les services IMG et informatiques locaux** qui seront fortement sollicités au moment du déploiement.

Les élus du CSEC rappellent à la direction que certains modèles d'organisation du travail **impactent fortement la charge de travail**. Le numérique, avec une connectivité permanente, peut brouiller la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée. La déconnexion n'est pas toujours possible. De plus, ce n'est pas parce qu'un salarié est équipé d'un téléphone professionnel qu'il a plus de temps pour réaliser les tâches non « cœur de métier » qui sont désormais à sa charge et qui ne cessent de s'empiler (congés, frais de mission… et bientôt déclaration de présence sur site).

Avis adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22

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

Le 26 mai 2021

Motion du CSEC

sur le projet d'apport par France Télévisions à France Télévisions Studio de l'activité de production (Siège) d'émissions en gestion directe

A ce jour, les élus du CSEC estiment toujours ne pas être suffisamment informés sur le projet de transfert à FTV Studio, faute d'éléments nécessaires suffisants en leur possession afin de comprendre les finalités du projet.

Ils réitèrent donc à la direction leurs demandes de pouvoir disposer de tous les éléments nécessaires à la compréhension de ce projet, dont le traité d'apport. Ils rappellent, si besoin, qu'en vertu de l'article L 2315-3 du Code du Travail, ils sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Les élus du CSEC veulent comprendre le projet de transfert en vue de pouvoir faire des observations utiles afin de préserver les intérêts des salariés. La direction devra tenir compte de leur avis et y répondre de manière argumentée.

Enfin, ils prennent acte de la décision de la direction de reporter l'entrée en vigueur du projet au 1er janvier 2022 annoncée par le directeur général des antennes et programmes lors du CSE du Siège du 11 mai dernier et demandent à la direction d'étendre le délai d'information-consultation du CSEC.

Adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22

Les organisations syndicales CGT, FO et CFDT s'associent

Le 25 mai 2021

Avis du CSEC de France Télévisions

Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à FTV

Les élus du CSE central de FTV ont pris connaissance du rapport d'expertise sur les thématiques absentéisme, formation, emploi et rémunération sur la période 2018-2019. Ce rapport aurait dû être présenté en mars 2020, mais il avait été reporté en raison de la crise sanitaire. Les données présentées ont été en partie actualisées. Le rapport a été présenté devant la CSSCT centrale pour la partie absentéisme et devant la commission emploi formation du CSEC pour les parties formation, emploi et rémunération.

Sur **l'absentéisme**, les élus constatent que le **taux moyen** à FTV augmente de 2016 à 2019 et est au-dessus de la moyenne du pays. La durée des arrêts augmente, mais aussi le nombre de salariés concernés en 2019. **C'est un signal d'alerte plus que rouge.**

Le rapport de l'expert a mentionné des **causes** : dans un contexte de vieillissement de la population salariée de FTV, d'allongement de la vie professionnelle, d'évolution des métiers et des conditions de travail (intelligence artificielle, intensification de l'activité…), de réorganisations permanentes et d'évolution des effectifs, le sujet prend une dimension toute particulière.

La situation sociale et organisationnelle du **Pôle Outremer** décrite dans le rapport comme « *au bord de l'asphyxie* » nécessite des mesures correctives urgentes. Il apparaît que l'absentéisme masque des problématiques plus profondes : manque de perspectives, ambitions éditoriales insuffisantes, déresponsabilisation à plusieurs niveaux, management considéré comme impréparé et peu formé. Aussi, un audit plus large semble indispensable : audit éditorial, managérial et autour des questions de santé au travail.

La situation des **rédactions**, décrite au travers du focus sur la Direction de l'Information, doit également être corrigée par la mise en place d'un chantier de réflexion autour de l'amélioration des conditions de travail des journalistes pour renforcer le sens au travail et travailler en profondeur sur les causes premières de

l'absentéisme. Donner de la visibilité sur les besoins futurs en compétences, sur les attendus de polyvalence. Mettre en place des ateliers d'échange de pratiques. Donner des gages d'adaptation de l'activité en fonction des effectifs afin d'éviter tout effet d'épuisement. Poursuivre et renforcer les actions de prévention, par exemple augmenter le nombre d'ergonomes sur le terrain afin d'accompagner les JRI.

Les conséquences des **accidents du travail** sont non négligeables sur l'activité : 32 jours d'absence en moyenne par accident.

Les **maladies professionnelles et à caractère professionnel** doivent être un sujet de préoccupation pour la direction, car elles peuvent potentiellement impacter de très nombreux salariés. Rappelons qu'une des obligations de l'employeur est de permettre à un salarié de quitter son emploi en aussi bonne santé qu'à son arrivée. Les élus du CSE central recommandent fortement à la direction d'effectuer une veille active sur les personnes et activités potentiellement à risque, notamment en aidant le développement et le déploiement des actions de prévention menées par la SQVT, en renforçant les dispositifs pour les secondes parties de carrière, en mettant en place des passerelles entre les métiers, en permettant l'aménagement des horaires et des postes, par exemple.

La prise en charge précoce des arrêts de travail par une analyse approfondie et suivie du lien entre absentéisme et conditions de travail est indispensable. Elle commence par une analyse de la durée des absences, croisée avec la tranche d'âge et le métier. La **prévention de l'absentéisme** doit être étroitement liée à la remontée des signaux faibles, à la prévention des risques professionnels, à la qualité de vie au travail, à la gestion des emplois et des parcours professionnels et à la formation professionnelle. Autant de sujets centraux du dialogue social.

L'enjeu pour l'entreprise est de **lutter contre la désinsertion professionnelle** et favoriser le retour à l'emploi des salariés en maladie longue durée et/ou en situation de handicap. Les leviers existent : le sens au travail, la charge de travail, la mobilisation des outils QVT, les reconversions de seconde partie de carrière, la revalorisation du collectif, la revalorisation du management opérationnel en le repositionnant sur l'organisation du travail et la confiance, etc. Des actions et des dispositifs existent en interne, mais leur mise en œuvre concrète reste déficiente, en partie parce que le management est concentré sur le pilotage de l'activité (cf rapport).

Sur la formation, les élus considèrent que l'Université FTV est un atout pour l'entreprise à préserver face aux velléités de mettre la formation du secteur sous tutelle de l'INA.

Ils souhaitent inverser la baisse tendancielle du taux de réalisation des formations.

Un travail fort est à mener avec les directions opérationnelles pour construire le plan de développement des compétences à travers les entretiens professionnels et individuels.

Les élus souhaitent mesurer l'efficacité prévisionnelle des actions consacrées à l'accompagnement des transformations contenues dans la note d'orientation 2020-2022 et sa déclinaison à travers des projets précis.

Les élus appellent de leurs vœux une GPEPP capable d'anticiper les grandes évolutions liées aux orientations stratégiques.

Sur les effectifs les élus constatent qu'ils ne cessent de baisser depuis 2015 et que cette réduction se poursuit depuis la mise en œuvre de la RCC.

Au contraire, les élus estiment que les besoins de recrutements négociés pour « *changer l'entreprise* » ou simplement pour la faire tourner ne sont ni satisfaits ni satisfaisants. La courbe constatée des effectifs est préjudiciable aux conditions et à la qualité du travail.

La moyenne d'âge et l'ancienneté des salariés sont importantes. Cette situation est un facteur à traiter spécifiquement en libérant du temps pour se former, s'adapter et permettre à tous d'accompagner les évolutions.

Les élus soulignent le lien entre les réorganisations permanentes et tout ou partie des inaptitudes, ruptures conventionnelles et démissions sur la période.

Les élus attendent de la direction qu'elle présente le dispositif de préparation des remplacements des personnels dans toutes ses composantes (nombre, profil, rythme, plan de formation…), en lien avec la question des âges et des projets de développement.

Les élus du CSE central constatent que l'évolution du taux de féminisation, comme celle du rajeunissement, est un peu poussive.

Sur la rémunération, les élus du CSEC retiennent que l'écart de salaire entre genres est en hausse (2,9% vs 1,6% en 2016). Cet écart est plus significatif encore (6,3%) chez les cadres supérieurs, les femmes se heurtant à un plafond de verre.

Les élus constatent également que plus des deux tiers des salariés ne sont pas augmentés chaque année et 26% n'ont eu aucune augmentation sur les 2 années étudiées.

La dynamique salariale est très faible et la progression de la Rémunération nette Moyenne des Personnes Places (RMPP) s'est installée sous la barre des 1,5% depuis l'arrivée de la Présidente à la tête de l'entreprise. Cette politique salariale restrictive a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés à partir de 2017 alors que l'inflation est repartie à la hausse. Les élus s'inquiètent d'un risque de décrochage dans les années à venir face à l'effet conjugué de l'augmentation du coût de la vie et de la modération salariale.

Le poids des augmentations individuelles est significatif dans des enveloppes globales en baisse et se concentre sur la population des moins de 40 ans. Les élus constatent qu'il y a là un risque de discrimination à l'âge. Le plafonnement de la dynamique de

progression de la prime d'ancienneté ne permet pas de corriger le risque de décrochage sur les fins de carrière.

Au-delà des constats chiffrés, la politique de rémunération doit être plus lisible et plus dynamique, et doit mieux récompenser les efforts consentis par le corps social.

Adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22.

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

Le 26 mai 2021

Résolution du CSEC de France Télévisions
Désignation de l'expert pour projet important

Information-consultation sur le projet de développement des chaînes régionales du réseau France 3

Le projet présenté par la direction ce jour aux élus du CSEC s'inscrit dans le plan stratégique présenté en 2019, il est qualifié de « *vital pour le Réseau de France 3* ».

L'entreprise souhaite amplifier « *la présence des chaînes régionales dans leur espace, basé sur l'****inversion du modèle actuel, passant d'une chaîne nationale à décrochages régionaux, à plusieurs chaînes régionales à décrochage national*** **».**

Le projet a « ***pour objectif de déployer une offre cohérente de média globale mixant antenne linéaire, non-linéaire et radios*** » pour créer des liens de proximité avec les publics et conquérir de nouveaux publics.

Le projet s'étalerait jusqu'en 2023 et se composerait de plusieurs étapes permettant à chaque chaîne régionale de constuire son antenne globale avec ses spécificités et ses différences : sa marque régionalisée, son habillage, sa stratégie éditoriale, la production issue du territoire, sa programmation, son ton, sa communication, ses partenariats locaux et régionaux…

Les intentions de l'offre éditoriale s'articuleront avec l'information comme premier pilier de la régionalisation, autour de la dimension de service, du dialogue et du débat, du spectacle, du sport et des productions locales, de la valorisation des langues régionales, l'éducation….

Les élus du CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet important qui renverse le modèle actuel du Réseau France 3, Corse comprise, qui est composé de 34% des effectifs de France Télévisions mais touchera l'ensemble des activités de l'entreprise nécessitant « *des évolutions de métiers et de nouvelles méthodes de travail et de planification des moyens* ».

Par ailleurs, les élus du CSEC notent que des comités de pilotage ont déjà été initiés et qu'une grande coordination sera nécessaire entre les régions et l'ensemble des professions pour réaliser cette mutation.

Compte tenu de la nature de ce projet, les élus du CSEC s'inquiètent et s'interrogent sur les incidences organisationnelles, sociales et économiques de ce projet aussi bien en termes d'emploi, que de conditions de travail et de santé pour les personnels concernés (directement et indirectement) dans un contexte contraint autant en termes de moyens humains que financiers dans un Réseau qui a déjà lourdement subi ces pressions.

Afin de remplir pleinement leurs missions et pouvoir émettre un avis éclairé et motivé, les élus du CSEC décident de recourir à l'aide d'un expert-comptable agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du Code du Travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux du projet.

Le choix des élus du CSEC s'est porté sur le cabinet Secafi (20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13) pour réaliser cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSEC sur :

- **1) Les conditions de préparation et de structuration du projet :**
  - Les analyses réalisées, les comptes-rendus des ateliers réalisés qui ont conduit à ce projet
  - le calendrier du projet et les différentes phases qui le constituent
  - la constitution des phases en situation réelle sur les régions sélectionnées : Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Grand-Est et PACA
  - la collaboration avec France Bleu
  - l'information et la communication auprès des salariés
  - leur implication dans le projet
  - l'organisation et la structuration
  - etc.

- **2) Les conditions de conduite et de suivi du projet :**
  - la structuration des différents comités, leur rôle et leurs travaux
  - le suivi des ajustements proposés et des corrections apportées
  - la mise en place de la plateforme test autonome des régies
  - le respect du calendrier du projet et des différentes phases
  - les travaux autour de l'évolution des métiers et des compétences
  - les moyens mis en œuvre notamment pour la coordination et les arbitrages
  - etc.

- **3) Les impacts possibles du projet et les risques qui en découlent :**
  - conséquences éditoriales
  - conséquences financières
  - conséquences organisationnelles
  - conséquences sociales
  - conséquences sur les métiers
  - etc.

- **4) Les mesures de prévention, d'accompagnement et de suivi des salariés impactés**

Le périmètre de la mission d'expertise concerne les personnels directement et indirectement impactés par le projet, des régions du réseau régional, du Siège et de la Corse.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour faire sa mission.

Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSEC ainsi qu'en séance plénière du CSE Réseau, du CSE Siège et du CSE de Corse s'ils le souhaitent.

Les élus du CSEC donnent mandat à M. Jean-Hervé Guilcher, élu du CSEC, pour :

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

Adoptée par 22 voix sur 23 et 1 abstention.

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

Le 25 mai 2021

Avis du CSEC de France Télévisions

Information-Consultation sur le projet de charte d'utilisation de la téléphonie mobile, annexée au règlement intérieur

Les élus du CSEC ont pris connaissance du projet amendé de charte de téléphonie mobile qui doit être annexée au règlement intérieur de France Télévisions.

Ils ont également pris connaissance de la note écrite transmise par la direction apportant des réponses à un certain nombre de questions et réserves formulées par le conseil juridique du CSE central et des élus des CSE.

La charte doit préciser les conséquences auxquelles s'expose le **salarié qui refuse l'attribution** par l'entreprise d'un smartphone professionnel.

En aucun cas les **factures détaillées** ne devront pouvoir être produites.

La direction doit apporter des précisions sur les mesures mises en place pour assurer la protection des communications des **représentants du personnel**, conformément à la jurisprudence de la CNIL et de la Cour de cassation, qui excluent « *toute possibilité d'interception de leurs communications ou d'identification de leurs correspondants* ». La charte précise seulement que les données contenues dans les téléphones ne seront pas accessibles en cas d'opération de sauvegarde et/ou de restauration des données, et uniquement pour les détenteurs d'un smartphone professionnel au titre de leur mandat.

Les élus du CSEC demandent à la direction de repenser la règle d'attribution des smartphones aux salariés **non-permanents réguliers**. La restriction d'attribution aux seuls CDD de plus de 6 mois ne correspond pas à la réalité opérationnelle du terrain, la plupart des CDD réguliers effectuant un nombre significatif de jours cumulés dans l'année, sans pour autant bénéficier de contrats continus de six mois. Or, il apparaît

impératif que ces salariés récurrents bénéficient d'une équité de traitement en termes d'outils et d'ergonomie de travail.

Sauf situation exceptionnelle, ces téléphones n'ont pas vocation à servir au **tournage** des séquences d'images pour les antennes linéaires et non linéaires. En aucun cas la direction ne peut contraindre les utilisateurs à utiliser cet outil pour tourner.

Les élus rappellent par ailleurs que dans une entreprise qui met en avant l'indépendance de ses **journalistes** et la qualité de l'information, il ne peut être porté atteinte aux grands principes de la profession notamment ceux relatifs à la protection des sources des journalistes.

Concernant l'**usage personnel** du téléphone professionnel, la direction s'appuie sur la jurisprudence actuelle de la cour de cassation tolérant un usage personnel modéré. Les élus demandent à la direction d'être très clair à ce sujet vis à vis des salariés.

Les élus du CSEC demandent à la direction de prévoir du **renfort pour les services IMG et informatiques locaux** qui seront fortement sollicités au moment du déploiement.

Les élus du CSEC rappellent à la direction que certains modèles d'organisation du travail **impactent fortement la charge de travail**. Le numérique, avec une connectivité permanente, peut brouiller la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée. La déconnexion n'est pas toujours possible. De plus, ce n'est pas parce qu'un salarié est équipé d'un téléphone professionnel qu'il a plus de temps pour réaliser les tâches non « cœur de métier » qui sont désormais à sa charge et qui ne cessent de s'empiler (congés, frais de mission… et bientôt déclaration de présence sur site).

Avis adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22

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

Le 26 mai 2021