

Compte-rendu du CSE Central des 6 et 7 juillet 2021

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

Situation générale de l'entreprise

La Présidente estime que les téléspectateurs ont une meilleure vision de FTV depuis le lancement de Lumni pendant le confinement et de Culturebox, d'abord sur le canal 19 et maintenant sur France 4. Elle ajoute ne pas avoir été pour rien dans cette décision du maintien de France 4. Selon l'IFOP 84% des sondés ont une bonne image de FTV, +14% sur la créativité et l'innovation, +12% sur la proximité. 82% des Français regardent des programmes de FTV chaque semaine.

La part d'audience est à 28,1%, +0,8% sur 1 an, sans compter l'audience du soir sur Culturebox qui n'est pas mesurée. Roland Garros a très bien fonctionné, 15 fois plus de téléspectateurs qu'Amazon, précise Delphine Ernotte, le Tour de France reste très fort en

attendant les JO de Tokyo avec 800h de diffusion et les 9h quotidiennes sur les JO paralympiques. Elle se satisfait également d'une couverture toujours très importante de la culture avec une part belle aux festivals cet été.

Mais la Présidente estime que le gros enjeu à venir sera la remobilisation des collectifs de travail à la rentrée. « *Il faut prendre le temps pour réinventer la façon d'être dans nos sites* » dit-elle et « *relancer une dynamique dans un secteur audiovisuel qui va être très occupé par la fusion TF1-M6, les investissements des plateformes de contenus et la montée en puissance de BFM en région* ». Il n'est donc pas question de ralentir sur les projets d'innovation et transformation.

La Présidente insiste sur la « raison d'être » de FTV : « *c'est une finalité et un tamis pour savoir ce que l'on choisit de mettre à l'antenne* ». Elle estime que l'on rentre dans une période particulière avec la campagne pour les élections présidentielles, avec la crainte des Fake news. « *Il y a besoin de plus de transparence, il faut encore mieux tracer nos sources* ».

Elle souhaite se déplacer à la rentrée à la rencontre des salariés car elle dit manquer de contact avec eux.

La CGT interpelle la direction sur l'évolution des seuils de détention des droits sur les œuvres qui doivent évoluer dans le décret à venir. FTV a en effet un accord avec les producteurs depuis 2018 et un seuil de production de programmes de stock à 17,5%. FTV sera-t-il exclu du décret qui permet d'aller jusque 33% ?

La Présidente estime que nous devons déjà atteindre ces 17,5% avant de pouvoir aller plus loin mais que l'enjeu actuel est plus sur la chronologie des médias avec la nécessité de pouvoir disposer de droits plus souples mais sur une période déterminée. Elle dit vouloir négocier un nouvel accord avec les producteurs. Sur Salto, la direction estime que la balle est dans le camp TF1-M6 et est en attente d'un retour de leur part à la rentrée.

Interpelé sur la capacité de fabrication interne, le directeur des antennes, Stéphane Sitbon, estime qu'il y a un potentiel à Vendargues qui n'est pas totalement exploité et l'on pourrait y fabriquer deux séries de 8x52' par an. Il évoque aussi la fiction numérique à Bordeaux comme un potentiel de développement.

Transfert géographique de la post production du feuilleton *Un si grand soleil* du Franay vers Vendargues

Lors de la création de Vendargues, les élus s'étaient étonnés de l'implantation de la post-production du feuilleton *Un si grand soleil* en banlieue parisienne plutôt qu'au plus près des studios à Vendargues. La direction avait expliqué que c'était une demande du producteur. Revirement du producteur ou de la DMF 4 ans plus tard ?

Comme la direction n'a pas réussi à recruter des permanents sur les postes de montage et d'infographie, ce sont des CDD qui sont concernés par ce transfert d'activité. Certains sont intéressés pour déménager, d'autres sont déjà sur place et pour les derniers l'aventure s'arrête là.

Le calendrier des travaux d'aménagement et de la bascule technique est encore incertain compte tenu des difficultés des entreprises du BTP à assurer les chantiers. Quoi qu'il en soit, ce ne sera pas avant la fin de l'année 2021.

Les élus CGT se félicitent que l'activité ne soit pas transférée à France.tv Studio comme la direction l'envisageait initialement. La fabrication doit rester à FTV.

Les élus du CSEC ont rendu [un avis à l'unanimité](#).

Moyens Internes de Fabrication

Plan d'action

Le Directeur des Moyens de Fabrication de FTV indique que 70 préconisations ont été déployées et que 13 sont en cours. Interpellé par les élus CGT sur la situation de blocage sur la composition des équipes légères, Yves Dumond reconnaît que c'est le point le moins avancé : « *Le besoin identifié c'est le tournage à deux, c'est le client qui demande.* » Sauf que le client est France Télévisions au travers de sa filiale. « *Cela va refaire l'objet d'échange avec les salariés.* » précise le directeur. On connaît la suite avec des réunions de service à sens unique.

Pour la CGT il s'agit de la mise en place d'une relation client-fournisseur artificielle afin de casser les organisations du travail et réduire les coûts. Le transfert des émissions de flux à la filiale va encore accentuer la pression, avec une mise en concurrence permanente avec le privé.

Sur la problématique salariale rien n'est réglé. La direction se propose de faire une simple analyse « post PARSI ». Les élus CGT font remarquer que la direction a voulu cette fusion de la fabrication Siège avec l'ex-filière de production de France 3 et qu'elle ne peut s'arrêter en chemin en refusant la nécessaire étape d'harmonisation salariale. Il faut donc une mise à plat transparente des disparités salariales et un plan d'harmonisation.

Par ailleurs le plan d'action manque d'actualisation. Les conditions de travail en régie fixes, se sont-elles améliorées ? Ou sont les engagements suite au conflit des électriciens éclairagistes du Siège ? Si la direction

pense que l'été calmera les tensions, elle se trompe et la rentrée pourrait s'avérer explosive sur tous ces sujets.

Sur les fictions numériques,

La direction confirme les tournages de deux séries avec l'équipe de Bordeaux, *La meilleure moitié* en septembre-octobre et *Louis XXVIII* sur novembre-décembre.

Un début de plan de charge tardif et un projet de développement qui n'a toujours pas fait l'objet d'une présentation en CSEC. Le chef de projet n'est pas à temps plein et le projet manque toujours cruellement de structuration. La CGT propose de mener une véritable expérimentation. La DRH trouve que ce serait une bonne idée pour l'accompagnement du projet.

Sur les projets en cours,

A Vendargues les aménagements continuent. Le Studio D devrait être prêt fin 2021, le studio C en juin 2022. Les nouveaux cars VM sont en construction. Le plus gros doit être livré en février-mars 2022, le second en septembre 2022. Une extension a été ajoutée sur ce dernier pour le rendre plus modulable. Il faut ajouter à ces deux cars une nouvelle régie fly pour réaliser des prestations là où les cars ne peuvent accéder.

La direction souhaite également développer des régies *Modul'Air* pour des prestations plus légères, sur le sport et le spectacle vivant, notamment pour le réseau régional. Un matériel acheté sur étagère qui permet de moduler la prestation (4, 5, 6 ou 7 caméras) en fonction du besoin.

Point Santé

Le groupe de travail de la CSSCT-C pour **l'amélioration des relations entre les acteurs RH, managers, élus, Direction de la santé, du dialogue social et de la qualité de vie au travail** a rendu ses préconisations en matière d'organisation, de méthode, d'outils, de coordination et de postures. La DRH de FTV rendra ses arbitrages à la rentrée pour une mise en œuvre qui, nous l'espérons, permettra aux futurs élus (élections en fin d'année *a priori*) de travailler dans de meilleures conditions et avec un meilleur état d'esprit côté direction (➔ [point 1.1](#)).

Les résultats du **focus du questionnaire santé** conjoint direction/CSSCT-C pendant le 1^{er} confinement/déconfinement **sur la population des élus de FTV** sont inquiétants et moins bons que le reste de la population de FTV sur plusieurs critères (fatigue, qualité du sommeil, exercice du mandat en télétravail et relations avec leur manager et/ou leur RH). Il existe des dispositifs de suivi, mais ils sont peu utilisés. La direction de FTV a renvoyé le règlement de cette alerte aux négociations sur les moyens des instances représentatives du personnel, sauf que pour l'heure, les propositions ne sont pas à la hauteur des besoins.

La nécessité d'un plan d'actions immédiat a été reconnue par la DRH de FTV mais la Direction de la santé, du dialogue social et de la qualité de vie ne donne pas suite. Faute de réponse adéquate, la direction se place en situation d'infraction délictueuse (➔ [point 2](#)).

Le contrat de FTV avec JLO (prestataire des psychologues du travail) s'achève le 31 décembre 2021, un appel d'offres sera donc bientôt lancé. Les élus CGT, qui relèvent les manquements de certains psychologues du

travail de JLO, confinant parfois à la faute professionnelle, depuis le démarrage de la prestation le 1^{er} janvier 2018, ont demandé à participer à la rédaction du cahier des charges ainsi qu'à la sélection des candidats. Ils ont également demandé que le prochain prestataire assure des permanences sur site et ne soit pas omniprésent et tout puissant (ligne d'écoute, animation des COPIL, formations, médiations, conseil à la direction...), permettant à certains managers de se décharger de leur responsabilité en matière de politique de prévention (➔ [point 4.4](#))

L'outil Acciline+ qui sert à rédiger les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) va être amélioré, notamment dans la prise en compte des **facteurs de risques psychosociaux** (➔ [point 5.3](#)).

Conformément à la demande de la Présidente, la question de **l'absentéisme à FTV** sera (enfin) traitée. Il faut dire que la restitution du rapport Secafi commandé par les élus lors du CSEC du 22 avril (➔ [lire le compte rendu](#)) avait de quoi alarmer puisque FTV est-dessus de la moyenne nationale, avec des pics inquiétants dans certaines directions (Outremer et Réseau France 3 notamment). L'Observatoire de la santé élargi (CSSCT centrale et des établissements, RH, DSQVT, commission de suivi de l'accord QVT) se réunira fin septembre *a priori* pour déterminer méthodologies et plans d'actions. En attendant, la CSSCT et la direction du Réseau France 3 ont commencé de leur côté un atelier sur une harmonisation des indicateurs et des documents afin d'avancer sur ce sujet fondamental en matière de santé au travail.

Mise à jour du Plan de Continuité de l'Activité, risques technologiques et naturels, formation *Face aux risques*, ateliers de préparation au retour sur site, commission de suivi de l'accord QVT, prévention du harcèlement moral et sexuel, formation conseillers et acteurs de la QVT, formation des Animateurs Prévention Sécurité aux facteurs Gollac,

plan de sensibilisation à la sécurité des deux roues, fiche réflexe Conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage, visite de sécurité à Roland-Garros, bilan des inaptitudes 2018-2020 et questions diverses étaient aussi à **l'ordre du jour** de cette réunion dont le compte rendu complet est à lire [ici](#).

Information sur la « raison d'être » de France Télévisions

L'inscription de la « raison d'être » dans les statuts de France Télévisions est une exigence de la loi Pacte du 22 mai 2019. Selon la présentation faite par Juliette Rosset-Cailier, responsable de la stratégie, c'est une demande de l'État-actionnaire, qui peut paraître redondante avec la mission de service public déjà assignée à FTV : « *Notre raison d'être, c'est le sens qu'on donne à notre travail, pourquoi on se lève chaque matin* ».

Parmi les critères de la raison d'être de FTV : la contribution à la cohésion sociale et au débat démocratique, la diffusion de la culture et de la connaissance, l'ancrage territorial, le rôle central en matière d'information et la lutte contre la désinformation, la confiance...

En dépit de l'affirmation de la Présidente « *ce n'est pas un truc marketing* », les

élus du CSE Central ont émis de sérieux doutes. Combien de chartes, de labels, de cahier des charges, d'engagements, qui n'ont jamais été suivis d'actes concrets ? Dernier exemple, avec la charte des temps !

Distincte du statut « d'entreprise à mission », qui fait l'objet de contrôles extérieurs et de vérifications, la mise en pratique des engagements de la « raison d'être », n'a aucun caractère contraignant, en l'absence d'indicateurs chiffrés.

La formulation même des engagements, pourtant largement partagés, n'est en aucune façon une garantie de leur respect. La raison d'être « *pas un truc marketing* », pas un coup de com' de plus, on verra aux actes car même avec des mots pesés et choisis, les plus belles formules peuvent rester vides de sens.

Comptes 2020 de France Télévisions

Les élus ont rendu un [avis négatif](#) sur les comptes 2020 de France Télévisions.

Contre toutes les prévisions, FTV a terminé l'année à l'équilibre et même avec un

excédent d'exploitation, qui lui a permis de verser 6 M€ d'intéressement.

Comment est-on parvenu à ce miracle, en pleine crise sanitaire, avec les surcoûts liés au Covid ? D'abord, grâce à des recettes de

pub meilleures qu'anticipé en cours d'année, mais surtout en réalisant d'énormes économies sur l'activité. Dans une entreprise de main d'œuvre comme la nôtre, cela veut dire des économies sur les femmes et les hommes qui travaillent : -400 ETP en un an, -15 M€ de masse salariale. Les non permanents ont été durement touchés et on voit bien que le « fonds de solidarité » mis en place par la direction représente peu en

termes de coût pour l'entreprise, par rapport aux économies opérées.

Au global les coûts directs liés au Covid ont représenté près de 12 M€ en 2020, dont la moitié pour les masques, gels et autres aménagements des locaux.

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

Perspectives financières pour 2021

La poursuite de la crise sanitaire sur le 1^{er} semestre de l'année, le lancement de Culturebox et l'annonce de la poursuite de France 4 vont avoir des impacts financiers pour FTV, qui n'étaient pas prévus au budget présenté en décembre dernier.

La 1^{re} réprévision budgétaire de l'entreprise prévoit un résultat d'exploitation tout juste à l'équilibre, si un reconfinement ne pointe pas son nez à l'horizon.

A ce stade, les ressources publicitaires sont bonnes (5 M€ supérieures aux prévisions), grâce aux JO et au maintien de France 4.

En revanche, de nombreuses charges sont en dépassement, en premier lieu le coût de

grille qui doit absorber la continuation de France 4 sur 4 mois (15 M€), même si des économies sont faites sur le sport, le programme régional, l'info nationale ou le programme ultramarin.

On note également un dépassement de 40 ETP, à l'échelle de l'entreprise, par rapport à ce qui avait été budgété. Cela concerne la direction des antennes et des programmes, la direction de la communication et les Outre-mer. En fait, les salariés ne partent pas dans la RCC, comme la direction l'avait projeté.

Pour plus de détail, voir le [Compte-rendu de la commission économique](#).

Situation générale Outre-mer

Sur l'information, Sylvie Gengoul, la directrice du Pôle Outre-mer fait part de satisfaction sur la couverture des élections, les JT ultramarins étant selon elle des points de référence qui apportent plus de lien social et d'interactivité. Sur les JO, l'Outre-mer sera présent, ajoute-t-elle, une délégation d'une dizaine de collaborateurs s'y rendra.

La vie en station est très préoccupante en Guyane. La station est toujours fortement impactée par la situation sanitaire du pays et les salariés ont été très affectés suite au décès de Patrick Nègre auquel nous rendons hommage.

La situation sociale reste compliquée et dangereuse au niveau QVT. Une rencontre, entre la direction du pôle et le personnel, est

programmée afin de trouver rapidement des solutions. La direction s'engage également à faire un point spécifique en commission Outre-mer avec fixation d'un calendrier de résolution de conflits et l'inventaire des réponses face à la crise.

Côté technique, le MAM TV est opérationnel à SPM et la livraison des cars vidéo tant attendue est effective. En revanche, La nouvelle Calédonie est toujours en souffrance à cause des conditions imposées pour entrer sur le territoire. Les prestataires refusent pour l'instant de s'y rendre.

La reprise des travaux de la régie radio doit se faire en août ce qui ne sera pas sans incidence sur la couverture du référendum de fin d'année.

Du mouvement au sein de la gouvernance du Pôle Outre-mer avec notamment le départ à la retraite de Gora Patel fin août. Son/sa successeur·euse sera connu·e à la mi-août.

La direction du Pôle Outre-mer s'articule maintenant autour de 7 directions stratégiques et de dix stations régionales ou sites.

1. Direction des contenus
2. Direction de l'information
3. Secrétariat général
4. Direction des organisations, de la transformation, des moyens et de la performance
5. Direction de la communication
6. Direction de la coordination des moyens techniques
7. Portail Outre-mer

Il faut ajouter à cela les dix stations régionales ou sites et des directions fonctionnelles. La gouvernance du pôle participera

cette année à l'effort demandé au Pôle avec 6 ETP en moins.

Pour la rentrée de septembre 2021, le projet, station par station, a été présenté en séance de la commission Outre-mer. La présence d'une majorité des DR a permis d'avoir une vision à peu près complète des projections en station. Certains leviers ont été dévoilés dont l'accroissement des cases de radio filmée, la création d'une série et le développement des éléments de contenus sportif ou culturel. Il existe un budget au niveau de la direction des OM pour financer ces opérations. Ce sont de très bonnes idées mais la réalisation sera-t-elle immédiate ? L'objectif de 50% de production locale pour 2022 est toujours maintenu.

Le seul véritable développement est la case radio filmée ce qui est en contradiction avec l'objectif de plus de proximité. Il faut aller sur le terrain et non pas faire des émissions de studio.

La CGT demande également qu'un bilan soit fait sur la part des productions propres des stations dans le processus de visibilité au niveau national, qu'il y ait plus de circulation de programmes locaux entre les stations.

Selon la direction du Pôle Outre-mer, le portail internet a atteint ses objectifs d'audience. Cependant, une question de fond perdure sur les audiences du Live qui ne répond pas à l'intensité de l'investissement. Une campagne de communication doit être lancée pour améliorer la notoriété du site.

Enfin, concernant le sujet de la visibilité des stations Outre-mer sur les antennes nationales, les avis sont partagés même s'il faut reconnaître une petite avancée. Pour la CGT le travail doit se poursuivre et s'amplifier dans le temps.

Réorganisation de la RH et des directions des moyens dans les stations Outre-mer

Le projet acte une séparation entre les services de la finance et les services RH. Le service RH sera rattaché à la DRH des Outre-mer et non plus à la direction régionale. Les gestionnaires de paie restent rattachés au RRH (pas la même logique qu'à France 3) pour coller et répondre aux spécificités du terrain. Le service financier reste attaché au DR.

Pour la direction, chaque station est différente et il faut harmoniser et clarifier le rôle entre le service RH et financier. Le service RH est composé d'un RRH, de gestionnaires de paie et d'un IRH qui seront rattachés à la DRH de FTV. Les pratiques RH, elles, sont parfois différentes d'une station à l'autre. Pour la direction, il faut harmoniser pour plus d'équité et avec le but de fluidifier et d'améliorer les circuits et process de décision.

La direction insiste sur le fait que ce n'est pas qu'une réforme de structure, il faudra aussi accompagner les managers pour monter en compétence. La réforme se fait à iso effectif et un accompagnement doit être mis

en place au travers de la formation professionnelle qui pourra être individualisée en fonction des besoins de chacun.

La priorité sera donnée à l'emploi local, en mobilité, mais il sera possible de recruter s'il manque des candidats en interne.

A noter la création d'un directeur des moyens et de la performance par bassin pour coordonner sur les affaires générales, les audits et les mobilités entre station d'un même bassin.

Le CSE Central rendra son avis sur la base des retours des différents CSE d'Outre-mer qui seront bientôt eux aussi consultés. Le travail efficient de la commission de suivi du projet a été salué. Le calendrier d'info consultation est serré (Janvier 2022), la CGT a demandé de le desserrer pour que la CSSCT Centrale et les commissions locales puissent jouer pleinement leur rôle

La CGT regrette qu'il n'y ait pas de représentants des salariés dans le comité de pilotage.

Information sur les évolutions au sein de la DRHO

5 mois après la mise en place de la nouvelle organisation de la direction des ressources humaines et de l'organisation, la direction a présenté un 1^{er} point d'étape.

Pour rappel, les grands axes de la réforme consistaient à :

- ▶ Créer une direction de la coordination des RH opérationnels (Olivier Godard), afin

d'harmoniser les pratiques RH, contribuer à l'équité de traitement entre les salariés et favoriser la mobilité ;

- ▶ Intégrer la qualité de vie au travail au sein de la direction du dialogue social (Jacques Denoyelle), afin de placer les problématiques de santé et de QVT au cœur de la politique sociale de

l'entreprise, notamment à travers la négociation des accords ;

- ▶ Créer une direction des parcours professionnels et de la diversité (Béatrice Le Fouest), afin d'améliorer les parcours professionnels des salariés et ouvrir l'entreprise à la diversité ;
- ▶ Création d'un Pôle conseil et accompagnement (Florence Vincelot), afin de résoudre les situations individuelles et collectives « complexes ou bloquées ».

Si le Pôle conseil et accompagnement a déjà fait l'objet de 29 saisines (dont la moitié serait résolue) et a été bien accueilli par les DRH opérationnels, selon la direction, les autres évolutions sont moins quantifiables. La direction affirme qu'il y a plus de partage et de mise en commun, aussi bien au niveau des DRH opérationnels que des parcours professionnels. Le chantier est en revanche resté en jachère à la direction de la santé, du dialogue social et de la qualité de vie au travail (DSDSQVT), submergée par le calendrier social très dense.

Parmi les évolutions à venir :

- ▶ Une réorganisation de la QVT pour renforcer les missions d'accompagnement opérationnel ;
- ▶ Un rattachement des RH ultramarins au DRH du pôle Outre-mer (Fabien Amet)
- ▶ Au Siège, la scission de la DRH gestion, moyens, production, présidence et secrétariat général (Laurent Tolazzi), afin de créer une DRH fonctions de gestion et de support autonome ;
- ▶ Au Siège toujours, rattachement des équipes du développement RH aux DRH opérationnels
- ▶ Le rattachement du juridique social individuel (les contentieux) à la coordination des RH opérationnels (Olivier Godard) avec laquelle ils exercent 80% de leur activité
- ▶ Le rattachement des équipes de la GTA du Siège à la directrice de la gestion, de la paye et des projets SIRH.

Interrogée sur le rôle du Pôle conseil et accompagnement, Florence Vincelot précise qu'il s'agit d'une sorte de maître d'œuvre qui aide à poser le cadre d'un projet ou à identifier les actions à mettre en œuvre lors d'une crise, puis qui facilite la mobilisation de tous les acteurs utiles (QVT, RH, etc.).

Information sur le partenariat INA-FTV pour la classe Alpha

La classe ALPHA est une année d'orientation et de pré-qualification aux métiers de l'audiovisuel et des médias numériques destinée aux jeunes de 17 à 25 ans, sans condition de diplôme.

Accompagnés par des professionnels, ces jeunes, qui pour la plupart ont quitté le système scolaire très tôt et/ou sont issus de milieux défavorisés ou habitent des lieux désertés par la République, travaillent en petits groupes en mode projet et sont acteurs de leurs apprentissages.

Les objectifs du parcours de formation sont de développer leurs connaissances et leurs compétences dans les domaines fondamentaux du savoir-être, de la culture, de l'expression orale et écrite, et des techniques du numérique. De leur assurer une orientation vers les études supérieures aux métiers de l'audiovisuel, des médias numériques, du cinéma, du spectacle vivant et des métiers de la culture et de la communication. De les insérer professionnellement sur des premiers

niveaux de qualification pour celles et ceux qui souhaitent entrer dans la vie active.

En partenariat avec l'INA, FTV a décidé de s'inscrire dans cette démarche d'entreprise citoyenne avec 15 stagiaires prévus à FTV en 2021 ([➔ voir la présentation projet classe ALPHA FTV](#)).

Pour concrétiser ce projet, et poursuivre éventuellement avec d'autres partenariats,

les deux entreprises créent une filiale commune dont l'actionnaire majoritaire est l'INA.

La CGT, qui est favorable au projet de classe ALPHA, sera néanmoins très attentive à ce que la création de la filiale commune avec l'INA ne serve pas de « cheval de Troie » à une éventuelle externalisation de la formation professionnelle au détriment de son Université de la formation de FTV.

Bilan du plan de compétences 2020

Entre annulations, suspensions, reports, le plan de formation 2020 a été profondément chamboulé par la crise sanitaire ([➔ voir le compte rendu de la commission](#)).

Il n'a pu être réalisé qu'à 70% de ses objectifs. La pandémie et les confinements successifs ont conduit à transposer en virtuel un grand nombre de sessions. Pour autant cette « digitalisation » ne doit pas se substituer à la formation en présentiel qui doit rester le socle.

Les élu·e·s ont souligné les effets négatifs de la réforme de la formation professionnelle

qui a privé FTV du bénéfice des fonds mutualisés. Ils ont constaté la laborieuse mise en place du CPF, la transposition des droits DIF qui a fait perdre à l'entreprise une manne qui serait bien utile en cette période de transformation d'envergure.

Enfin dans leur [➔ avis](#), les élu·e·s se sont inquiété·e·s du retard considérable pris par l'entreprise pour l'utilisation des 12 M€ supplémentaires inscrits dans l'Accord du 7 mai 2019 pour accompagner les projets de développement. Sur les 5,130 M€ qui auraient dû être investis, seuls 1,515 M€ l'auront été à fin 2020.

Situation de l'emploi au 31 mars 2021

La baisse des effectifs se poursuit inexorablement à FTV. Elle touche principalement les PTA, marquant le recentrage de l'entreprise sur l'information au détriment de ses activités de production-fabrication et des fonctions administratives ([➔ voir le compte rendu de la commission](#)).

Le plan de départ (1010 inscrits dont 871 en retraite à ce jour) est loin des objectifs que s'était fixés la direction, ce qui ralentit les

embauches pour des projets de développement, pourtant prévus dans l'Accord du 7 mai 2019.

La nécessité d'assurer la continuité des activités, dans ce contexte de réduction des ETP, explique le recours aux non permanents et la forte augmentation de leurs heures supplémentaires (+ 32%). Elle se conjugue aussi avec la dégradation des

conditions de travail des personnels restant en poste.

Le CSEC déplore une forme d'inertie de la part de la direction quant aux expérimenta-

tions négociées qui devraient se multiplier au regard des chantiers de transformation de l'entreprise, avec la régionalisation, la montée en puissance du numérique et les nouveaux enjeux éditoriaux.

Compte-rendu de la commission logement

La commission logement du CSEC a redit sa déception, face aux faibles résultats enregistrés par *Action Logement*. Après un bilan plus que décevant en 2020, avec l'attribution de 4 logements seulement, en location à des salariés de FTV, la situation s'est légèrement améliorée. 8 personnes ont pu trouver un logement social, via *Action Logement*, au cours des 6 premiers mois de 2021, sur un stock de 99 demandes.

Action Logement regroupe l'ensemble des anciens organismes de logement social, chargés de percevoir les versements des entreprises de plus de 20 salariés. Ceux-ci ont pour obligation légale de consacrer 0,45% de leur masse salariale à l'effort de logement, soit 2,6 M€ par an pour FTV.

La pénurie de logements sociaux à disposition d'*Action Logement* a pour effet de

restreindre encore plus les critères d'attribution, basés sur les revenus. Par comparaison, les salaires à FTV, même les plus faibles, sont plus élevés que dans la majorité des entreprises. Ils ne permettent pas d'accéder aux logements libérés.

L'éventualité de quitter *Action Logement* pour un autre organisme a été étudiée, sans convaincre. Aucune certitude d'avoir un système plus performant. France Télévisions fait aussi le choix de la solidarité, à travers un organisme de logement social, basé sur la redistribution et la solidarité.

Il n'en demeure pas moins que de nombreux salariés de FTV font face à d'importantes difficultés pour se loger, en raison du coût élevé des loyers, avec certaines situations personnelles très critiques.

Paris, le 15 juillet 2021



Information-consultation sur le transfert géographique de l'exploitation de la post production du feuilleton « un si grand soleil » du Franay vers Vendargues

Avis du CSEC

Les élus du CSEC se félicitent que la direction rejoigne finalement leur position initiale d'une localisation de la post-production du feuilleton sur place à Vendargues. Ils ont pris note de **l'attention particulière que la direction portera à la bonne réussite tant humaine que technique de ce projet.**

Concernant les aspects humains, les élus du CSEC soulignent en particulier la nécessité pour la direction :

- d'offrir un accompagnement financier aux CDD qui accepteront de suivre l'activité à Vendargues (pass mobilité)
- d'organiser l'intégration de cette nouvelle équipe au collectif :
 - o présentation aux salariés déjà sur place
 - o explication du rattachement hiérarchique, RH et aux instances représentatives du personnel
 - o remise d'un guide pratique des procédures administratives et des contacts utiles
 - o remise d'un livret d'accueil sur les consignes de sécurité et les contacts du service de santé au travail
- d'être attentive à la charge de travail de la menuiserie qui réalisera les travaux d'aménagement des locaux
- de transformer les postes de la post-production du feuilleton en postes permanents
- de poursuivre sa collaboration avec les non permanents qui ne suivront pas l'activité à Vendargues

De plus, les élus demandent à la direction de respecter l'accord du 7 mai 2019 en matière de recrutement sur les postes créés à Vendargues, tant en post-production qu'en tournage.

Concernant les aspects techniques du projet, les élus du CSEC soulignent en particulier la nécessité pour la direction :

- de veiller à l'acoustique pendant et après les travaux
- de veiller à la bonne cohabitation des travaux avec les autres activités du site (circulations internes et externes, stationnement...)
- d'impliquer pleinement les équipes techniques sur place, notamment les techniciens vidéos
- de s'assurer que les futures installations soient pleinement opérationnelles avant de commencer la bascule

Comme la direction s'y est engagée, **des points de suivi seront réalisés en CSSCT-C** en tant que de besoin à compter de ce jour.

Adopté à l'unanimité des élu-e-s par 23 voix sur 23.

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

Paris, le 6 juillet 2021



COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 8 MARS 2021

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

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao, Yvonne Roehrig (matin), François Ormain (matin). Excusée : Claudine Gilbert

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel (matin)

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourcier (matin)

Représentants de la DSQVT : Vincent Courson, Thomas Evrard, Hortense Noiret, Florence Glemee, Florence Vincelot

Représentante de la DDS : Laetitia Attikou

COVID-19

Cas Covid

La Direction de la Sécurité et de la Sûreté n'avait pas de nouvelles informations à communiquer à la CSSCT-C en-dehors de **l'évolution hebdomadaire du nombre de cas Covid dans l'entreprise depuis le 16 mars 2020** (*Document en annexe : Évolution hebdomadaire des cas Covid du 16 mars 2020 au 7 mars 2021*). Nous déplorons le décès de 2 collègues en janvier et en mars 2021, probablement des suites de la Covid.

Il semble que les exemples d'oubli de communication locale des cas Covid se multiplient. Nous rappelons la règle : **conformément à la volonté de transparence à laquelle la Présidente s'est engagée**

le 10 mars 2020 lors du tchat sur la Covid-19, France télévisions communique sur la détection des cas Covid.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : rappel à la filière RH de la nécessité de communiquer en transparence sur les cas Covid. Recevoir les fiches de synthèse par direction du PCA à jour (demande en attente depuis le 14 décembre 2020).

Masques de protection

Le modèle **KN95** ferait l'objet de multiples contrefaçons. Les élus de la CSSCT-C demandent à la direction d'être vigilante si de tels modèles circulent dans l'entreprise. De plus, le KN95 ne serait finalement pas équivalent au masque FFP2. Xavier Froissart fera remonter au comité Covid opérationnel.

La DSS a publié un **appel d'offres** pour trouver des fournisseurs de masques. Cet appel d'offres est restreint à FTV car la direction n'aurait pas eu le temps de solliciter les autres entreprises de l'Audiovisuel public¹. La durée du marché de 2 ans avec option de 24 mois est une précaution de la Direction des achats pour bénéficier des innovations technologiques à venir et s'assurer de l'approvisionnement. Les élus de la CSSCT-C ont regretté que le cahier des charges demande des emballages individuels, en contradiction avec l'effort zéro plastique affiché par l'entreprise, mais dans ce cas c'est la plus grande protection sanitaire qui a primé pour la direction.

POINT 1 – ABSENTÉISME, RESTITUTION D'UNE PARTIE DU RAPPORT D'EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Politique sociale et conditions de travail FTV, focus absentéisme

En présence de Jean-Yves Blaise et Steve Labade (Direction du pilotage social). Les élus ont vivement regretté l'absence de la DRH de FTV, du Directeur du dialogue social et des médecins du travail coordinateurs.

Genèse de l'expertise

Le 12 décembre 2018 les élus du CSEC ont désigné le cabinet Secafi pour réaliser la 1^{ère} expertise « Politique sociale et conditions de travail »² de l'entreprise. En raison de mouvements de grève contre la réforme des retraites, la crise sanitaire et un agenda social surchargé, ce n'est qu'au CSEC de fin mars-début avril 2021 que les élus pourront rendre leur avis.

Il a été demandé aux experts de travailler sur 4 thématiques : Absentéisme, Formation, Évolution de la cartographie de l'emploi et des métiers et Rémunération, pour les années 2017 à 2020. Afin de

¹ Obligation nous est désormais faite de réaliser des appels d'offres communs dans la mesure du possible.

² L'une des 3 informations-consultations annuelles récurrentes du CSE central.

traiter ces sujets en profondeur, la DRH de FTV a donné son accord pour que les commissions du CSEC s'en emparent et les restituent en plénière. L'absentéisme a été traité en CSSCT-C, tandis que les 3 autres thématiques doivent l'être en Commission emploi formation.

Analyse quantitative de l'absentéisme à FTV de 2017 à 2019

NB : du fait des conséquences médicales particulières de la crise Covid, l'experte recommande de traiter l'année 2020 à part.

La question de l'absentéisme à FTV ne peut être dissociée de trois éléments fondamentaux :

- 1) Un **déséquilibre de la pyramide des âges** : le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies longues durées sont corrélés. Le vieillissement s'accroît avec l'allongement des carrières. Le maintien dans l'emploi et la lutte contre la désinsertion professionnelle³ sont d'ailleurs des chantiers du ministère du Travail ;
- 2) Contexte de **réorganisations permanentes** : les réorganisations sont génératrices de risques psycho-sociaux car elles impactent les conditions de travail, les propositions d'actions, les évolutions des métiers... ;
- 3) **Évolution et composition des effectifs.**

Préconisation des élus de la CSSCT-C : la prévention de l'absentéisme doit être articulée avec les sujets de la vie de l'entreprise : prévention des risques professionnels, qualité de vie au travail, gestion des emplois et des parcours professionnels, formation professionnelle... Elle doit également être un objet central de dialogue social.

Les élus ont demandé à Jean-Yves Blaise si l'**outil SIRH de FTV** était adéquat pour traiter cette thématique. Selon le responsable du pilotage social de l'entreprise, le plus difficile est de consolider les données. Celles-ci sont présentes (les absences sont saisies dans l'outil de paye), mais leur extraction, leur exploitation, leur traduction et la recherche des aspects qualitatifs sont complexes et demandent du temps. Surtout, l'analyse qualitative ne peut se faire qu'au plus près du terrain. Selon lui, changer d'outil ne servirait pas à grand-chose, en plus d'imposer un gros travail préalable de paramétrage.

L'absentéisme est traité par direction, c'est une question de responsabilité managériale selon Xavier Froissart. Pour l'experte, des **analyses complémentaires par métier et par âge** permettraient de se rapprocher des causes plus profondes. Jean-Yves Blaise a répondu que cela représenterait trop de

³ *La désinsertion professionnelle peut naître aussi bien de problématiques de santé liées ou non au travail que des conditions de réalisation du travail telles que des changements organisationnels ou l'exposition prolongée à des situations de tension et/ou de stress. Dans sa recommandation de bonne pratique de 2019, la Haute Autorité de Santé incite à avoir une vision globale des causes organisationnelles et des impacts sur les collectifs de travail pour déterminer des actions de maintien dans l'emploi collectives tout au long des parcours professionnels des salariés, et non plus seulement individuelles destinées aux salariés en arrêt de travail (adaptation du poste de travail, reclassement...). L'articulation de tous les acteurs de la santé au travail au sein de l'entreprise est nécessaire pour anticiper les atteintes à la santé des salariés et les situations d'inaptitude et d'exclusion, en procédant notamment à un repérage d'indicateurs, à un diagnostic et à la sensibilisation du management.*

travail. Xavier Froissart a précisé que des focus métiers avaient déjà été réalisés, par exemple dans l'ex-Pôle Nord-Est lorsqu'il y était en poste, et une autre vient d'être faite pour la Vidéo Mobile dans le cadre des ateliers visant à corriger les dysfonctionnements persistants de l'organisation de la DMF. Selon lui, on doit pouvoir régulièrement faire cette approche focus.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : réaliser des analyses de l'absentéisme par métier et par âge.

Le taux d'absentéisme moyen à FTV augmente de 2016 à 2019. S'il est de 5,11% en France en 2019, FTV est largement au-dessus avec 6,36%.

FTV ne regarde que **l'arrêt de moins de 3 jours**. Or, au vu du rapport, ce n'est pas un sujet. Surtout, le traitement de l'absentéisme nécessite de **regarder toutes les durées d'arrêts à l'instant T et en dynamique**. Si 1 semaine d'arrêt peut être liée à des maladies saisonnières, **un arrêt long a un lien évident avec les santé et souvent avec les conditions de travail**. L'experte recommande de faire cette analyse. Selon elle, certains RH la font en local.

Sur la période, **la durée des arrêts augmente**. En 2019 le **nombre de salariés en arrêt augmente aussi**. **C'est un signal d'alerte plus que rouge**.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : généraliser l'analyse de la durée des absences. Modifier la catégorisation de la durée des absences :

CATÉGORISATION ACTUELLE :	PROPOSITION DE NOUVELLE CATÉGORISATION :
<i>Entre 1 à 7 jours</i>	<i>De 1 à 3 jours</i>
<i>Entre 8 à 14 jours</i>	<i>De 4 à 7 jours</i>
<i>Entre 15 à 21 jours</i>	<i>De 8 à 21 jours</i>
<i>Entre 22 à 30 jours</i>	<i>De 22 à 89 jours</i>
<i>Entre 31 à 90 jours</i>	<i>+ de 89 jours</i>
<i>Entre 91 à 134 jours</i>	
<i>135 jours et plus</i>	

En 2019 18 salariés sont concernés par une **maladie professionnelle**. L'expérience de l'experte et sa connaissance de nos métiers lui font dire que ce chiffre ne reflète sans doute pas la réalité. Elle nous incite à regarder également les **maladies à caractère professionnel**⁴.

Lors du point suivant sur le bilan des médecins du travail, les élus de la CSSCT-C ont demandé aux médecins coordinateurs s'ils traçaient les maladies à caractère professionnel et s'ils participaient au Réseau national de surveillance⁵. Les Dr Chena et Chastang ont répondu qu'elles avaient avant tout un rôle d'information sur les risques, notamment les problématiques de port de charge, c'est pourquoi elles souhaitent être associées aux appels d'offres sur le matériel. Elles ont ajouté que si le médecin du travail n'est pas à l'origine de la déclaration de la maladie professionnelle, il n'est au courant que si la RH est informée par le salarié et leur fait passer l'info. Pour elles, **le nombre de maladies**

⁴ Les maladies à caractère professionnel sont définies comme toute maladie susceptible d'être d'origine professionnelle et non reconnue en maladie professionnelle par un Régime de Sécurité sociale.

⁵ Initié par le Ministère du Travail et l'InVS, le Réseau de surveillance des maladies à caractère professionnel regroupe des médecins du travail volontaires pour faire vivre l'article L.461-6 du code de la Sécurité Sociale : « déclaration obligatoire par tout docteur en médecine de toute pathologie ou symptôme qui présente de l'avis du médecin un caractère professionnel ».

professionnelles et à caractère professionnel doivent alerter l'employeur, d'autant plus qu'avec l'âge les maladies professionnelles augmentent ; le travail en amont constituant la prévention primaire idéale.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : faire adhérer le service de santé autonome de FTV au Réseau de surveillance des maladies à caractère professionnel. Améliorer le recensement des maladies professionnelles et à caractère professionnel.

Pages 8 et 9 du rapport, le directeur de la DSQVT recense les **actions et dispositifs existants en interne pour répondre aux causes de l'absentéisme**. Les élus s'étonnent de ne pas y voir mentionnés nos accords et dénoncent la non application de l'entretien annuel réalisé avec des fiches de risque pour éviter l'incapacité. Il y a aussi des salariés qui constatent en revenant d'un arrêt maladie que le problème qui les a fait partir n'est toujours pas résolu, ce qui les fait repartir en arrêt. Le report de la charge de travail sur les présents peut faire augmenter l'absentéisme si la situation n'est pas tenable.

Pour l'experte, au-delà des outils, tout **l'enjeu réside dans leur mise en œuvre concrète**, à commencer par les actions à mettre en place pour les secondes parties de carrière et le retour à l'emploi des salariés en maladie longue durée et/ou en situation de handicap. Selon elle, **le management est concentré sur le pilotage de l'activité, surtout en Outremer. Dans ces conditions il n'est pas possible de mettre en œuvre les dispositifs existants**. Les élus déplorent que cela ne nous place même pas dans une démarche curative. Rappelons que le Code du Travail impose à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de **prévention**, d'information et de formation.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : appuyer fortement les actions d'appropriation de la démarche QVT initiée par la DSQVT, et l'élargir à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Développer des actions de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Analyse qualitative de l'absentéisme à FTV de 2017 à 2019

Afin de mieux comprendre les causes de l'absentéisme à FTV, il a été décidé de réaliser 2 focus sur des directions où les chiffres montrent une dégradation (Pôle Outremer et Information), et une direction où ils s'améliorent (Communication).

Focus Guyane, Guadeloupe, La Réunion

Taux d'absentéisme moyen dans le réseau ultramarin : 4,79% en 2016, 5,75% en 2017, 6,60% en 2018, 6,87% en 2019.

A la suite des entretiens réalisés avec des représentants de la direction de Guyane 1^{ère}, Guadeloupe 1^{ère} et La Réunion 1^{ère}, l'experte a constaté un **Pôle Outremer dans une situation sociale et organisationnelle au bord de l'asphyxie**.

L'absentéisme montre des **vulnérabilités de santé** transverses, une **moyenne d'âge** plus élevée que sur l'ensemble de l'entreprise, et un taux important de **RQTH**⁶ (politique volontariste de l'entreprise),

⁶ RQTH = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

des **maladies longues durées** pas encore reconnues en ALD⁷, peu de **mobilités** donnant un sentiment d'être bloqué, des **conflits de travail** non résolus, des **relations sociales dégradées**, des **postures du management** intermédiaire pas assimilées par tous, pas de **projets locaux fédérateurs** entraînant une perte de sens et d'engagement, des **réorganisations** successives mal comprises donc difficiles à faire appliquer, un **éloignement du central** qui provoque une mauvaise compréhension des choix stratégiques et une inquiétude de l'avenir pour le Pôle Outremer, etc.

Dans ce **contexte très dégradé**, l'arrêt maladie, quelle que soit la durée, est une zone grise, c'est-à-dire un retrait temporaire du salarié d'une situation difficilement gérable. Dans les verbatim du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C, on a pu voir que le télétravail servait aussi parfois de refuge en permettant un éloignement du collectif et de ses tensions.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : réaliser rapidement un audit éditorial, un audit managérial et un audit santé au travail sur le périmètre du Pôle Outremer.

Focus Direction de la Communication

Taux d'absentéisme moyen : 7,49% en 2016, 9,99% en 2017, 7,95% en 2018, 5,14% en 2019.

Selon le DRH du secteur, les **dysfonctionnements organisationnels ont été réglés**, faisant ainsi baisser l'absentéisme.

Focus Direction de l'Information

Taux d'absentéisme moyen : 5,64% en 2016, 5,31% en 2017, 5,79% en 2018, 6,33% en 2019.

Les entretiens réalisés par l'experte pointent les causes : évolution de l'activité, nouvelles exigences du métier (moins de temps, course à l'info, numérique...), pression temporelle, augmentation de la charge de travail, sentiment d'usure professionnelle qui se renforce par l'ancienneté et l'âge, perte de sens au travail. Selon elle, il y a là des chantiers de réflexion à mener.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : mettre en place 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.

Pas de focus sur le Réseau France 3

Taux d'absentéisme moyen : 6,09% en 2016, 6,10% en 2017, 6,36% en 2018, 7,52% en 2019.

Conscient du sujet majeur que représente l'absentéisme dans le Réseau France 3, le DRH du secteur avait annoncé en CSSCT le 11 juillet 2019 sa volonté de tenter une démarche expérimentale avec le cabinet **Wavestone**. La data science et l'intelligence artificielle permettraient de déduire les causes

⁷ ALD = Affection Longue Durée

probables d'un problème. Les élus ont très vivement regretté le choix de ce cabinet qui a déjà sévit à FTV : on lui doit en partie la réorganisation calamiteuse de la DMF dont les salariés subissent aujourd'hui encore les conséquences. Mais l'attrait des nouvelles technologies a été le plus fort pour la direction, et un test a été réalisé sur 2 antennes.

Afin de croiser les regards, le secrétaire du CSEC a demandé à la direction que l'experte de Secafi puisse avoir accès aux mêmes données que Wavestone. Le DRH de FTV a donné son accord avant de le reprendre, sans plus d'explications.

Depuis juillet 2019 les élus du CSE du Réseau France 3 demandent, en vain, un retour des travaux de Wavestone. Pas de rapport, pas de présentation, aucune information. La CSSCT du Réseau France 3 regrette amèrement de ne pas avoir été entendue et qu'autant de temps et d'argent aient été perdu sur un sujet aussi important.

L'absentéisme est un révélateur et ne doit pas être pris à la légère

A l'issue de cette restitution très inquiétante, les élus de la CSSCT-C ont demandé une présentation de la **stratégie politique de l'entreprise en matière de santé pour lutter contre la désinsertion professionnelle**. Pour le président de la CSSCT-C, le rapport a été lu avec une attention certaine, car l'absentéisme est un vrai sujet à ne pas prendre à la légère sur lequel la direction veut travailler avec les élus dans les mois à venir. Pour lui, il doit même être prioritaire dans les Instances de Proximité. Toujours selon le directeur de la DSQVT, les questions à traiter sont multiples : la réalité de l'absentéisme, le micro absentéisme, les longues maladies... Et d'ajouter que la direction a une vraie volonté d'analyser ce qu'il en est. Il note encore que **le nombre de salariés toujours présents est en baisse sensible** (36,2% en 2016, 46,7% en 2017, 47,1% en 2018, 36,1% en 2019), et que le vieillissement de la population doit nous mener à une analyse.

L'absentéisme représenterait un coût de 450 ETP par an à l'entreprise, sans compter les remplacements. Mais ce serait une erreur de ne traiter le problème que par le prisme financier.

Pour les élus de la CSSCT-C, **l'analyse de l'absentéisme est un point d'entrée sur la souffrance au travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'inclusion des salariés avec des pathologies, la prévention des maladies professionnelles et à caractère professionnel, les conditions de travail, les accidents du travail et de trajet...** Les leviers existent : le sens au travail, la charge de travail, la mobilisation des outils QVT, la revalorisation du collectif, la revalorisation du management opérationnel en le repositionnant sur l'organisation du travail et la confiance... Les enseignements qu'on tire de l'analyse de l'absentéisme doivent éclairer direction et élus sur la mise à jour des DUER et PAPRIACT, la gestion des projets, les nouveaux métiers, l'animation et la motivation des collectifs, l'aménagement des conditions de travail (site, matériel, cadences, charge...), le rôle de l'entretien annuel, la GEPP, les reconversions, les mobilités, le pilotage de l'activité sur les présents...

Préconisation des élus de la CSSCT-C : le débat en CSSCT-C ayant été superficiel, à tout le moins insatisfaisant, nous espérons que des réponses et des engagements concrets seront pris en CSEC afin de répondre à l'urgence de la situation, car la santé des salariés se dégrade : quelle est la stratégie politique de l'entreprise en matière de santé pour lutter contre la désinsertion professionnelle et son plan d'actions associé ?

POINT 2 - ENQUÊTE SANTÉ DIRECTION-CSSCT-C

Pour rappel, le **but du questionnaire santé conjoint direction / CSSCT-C** diffusé en juin-juillet 2020, était d'identifier les dysfonctionnements vécus par les salariés pendant le 1er confinement et la 1ère reprise de l'activité, et les actions à privilégier pour améliorer l'existant.

Les élus de la CSSCT-C remarquent que le **questionnaire « Écrivons ensemble notre "raison d'être" »** a bénéficié de 8 communications entre le 15 et le 25 février 2021, soit 2 fois plus en 2 fois moins de temps que ce qu'il y a eu pour le questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Afin de tirer des enseignements plus précis, les élus ont demandé à la direction de faire réaliser des **focus complémentaires**. Si elle a accepté pour le Réseau France 3, la DMF, le Pôle Outremer et la filière RH, elle a refusé un **focus sur les élus** alors que la dégradation des conditions d'exercice de leur mandat est dénoncée en CSEC depuis 2019. Ce dernier focus sera donc payé sur le budget du CSEC et prochainement restitué en CSSCT-C. Le focus du Réseau France 3 a été présenté en CSSCT et CSE du Réseau France 3, celui du Pôle Outremer le sera en commission Outremer du CSEC.

POINT 2.1 - RESTITUTION DU FOCUS DMF

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Questionnaire santé FTV, focus DMF

En présence d'Yves Dumond (Directeur de La Fabrique) et Laurent Tolazzi (DRH de La Fabrique)

Les résultats des salariés de la DMF qui ont répondu au questionnaire sont sensiblement identiques à l'ensemble de la population de FTV, à l'exception notable de la thématique « **organisation du travail** » où les répondants déclarent une augmentation plus importante que les autres directions. Cela est sans doute dû, selon l'experte, à un effet de sidération (crise sanitaire inédite et d'ampleur) et à la reprise de l'activité dans des conditions exceptionnelles.

Le taux de 25% de salariés ayant eu des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle est à mettre en relief avec le 2nd confinement et la situation actuelle. Des enseignements ont-ils été tirés ? Quelles sont les actions cibles mises en œuvre ?

Beaucoup de salariés de la DMF ont mal vécu le confinement, surtout les dispensés d'activité.

Dans la thématique « **relations interprofessionnelles** », l'experte relève un faible niveau d'échanges avec la hiérarchie, notamment chez les techniciens.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : travailler sur les signaux faibles avec les instances représentatives du personnel.

Le **télétravail** entraîne de nouveaux risques (installation ergonomique, travail...).

Préconisation des élus de la CSSCT-C : nécessité de former les managers au management à distance et au repérage des salariés en difficulté.

A l'issue de la restitution du focus, Yves Dumond a souligné la situation particulière de son secteur avec une majorité de techniciens qui se sont retrouvés sans activité pendant le 1^{er} confinement (à l'exception d'une régie et d'un plateau au Siège), et des cadres et des administratifs en télétravail. Pour lui les inégalités de traitement ont été de fait. Il reconnaît que la reprise a généré un surcroît d'activité, d'autant plus pour ceux qui n'ont pas participé à l'élaboration des mesures Covid et parce que celles-ci ont été difficiles à appliquer pour tout le monde. Pour Laurent Tolazzi la spécificité de la DMF est surtout la **complexité à faire des réunions**. Yves Dumond souligne qu'il est **plus facile de travailler sur site car cela permet la fluidité nécessaire aux échanges**.

Des modes d'organisation ont été corrigés selon eux : les réunions sont désormais plus ciblées dans le temps et dans le nombre de participants (que les indispensables), sans compter les réunions « d'entretien du lien ». Le montage à distance a également été testé.

Au sujet du télémontage, Yves Dumond a reconnu l'impuissance des managers à parfois imposer aux salariés de ne pas dépasser la durée contractuelle de travail : ils n'ont pas les moyens de couper les accès. Cet aveu interroge les élus de la CSSCT-C à double titre : non seulement c'est un échec du management à distance, mais en plus cette expérimentation a été faite sans cadre négocié.

Les élus de la CSSCT-C ont remarqué une baisse générale du seuil de tolérance des salariés (risque prédit par le rapport d'analyse des réponses au questionnaire). Les conflits naissent plus vite. Compte tenu du contexte déjà tendu à la DMF avant la crise sanitaire, quelle est la situation aujourd'hui et comment la direction l'encadre ? Yves Dumond a fait le même constat, les tensions pouvant aussi partir de l'encadrement, lui aussi touché par la fatigue de la situation. « *Comme tout le monde est impacté par cette fatigue, on est peut-être moins efficace et attentif, on essaie d'y remédier* » dit-il. Des actions seraient en cours : allègement du travail (missions refusées si la direction estime que c'est trop) et stabilisation des plannings via la sensibilisation des commanditaires internes sur l'activité devenue moins stable (pas en volume) qui crée des modifications de dernière minute, donc des tensions. Yves Dumond a résumé la situation : la « *capacité d'adaptabilité des équipes a ses limites* ».

Laurent Tolazzi a confirmé lui aussi : « *On le constate et pas qu'à La Fabrique, la sensibilité est accrue, les relations interprofessionnelles sont plus sensibles. Les relations peuvent rapidement se tendre. Ce n'est pas forcément simple. Il faut avoir des temps de parole pour que ça s'exprime et qu'on traite les débordements, mais du temps on en manque. La difficulté est de planifier des temps hors temps de travail. Le lieu privilégié pour cela reste les réunions de service, mais ça ne suffit pas. Il faudrait prendre plus de temps. Les modalités de réunion sont majoritairement en visio. C'est bien mais ça formalise les temps de réunion. Ce qui a disparu ce sont les temps informels qui permettent la régulation* ». Yves Dumond a renchéri en soulignant combien la perte en ligne était préjudiciable ; l'organisation de l'activité par exemple est rendue plus complexe. « *C'est chronophage au détriment d'autres actions* ».

Les élus de la CSSCT-C en ont logiquement déduit qu'il faudrait donc permettre un taux de présence sur site plus important afin de ne pas dégrader encore les conditions de travail, si les conditions d'accueil le permettent. Yves Dumond n'y voit pas une solution, car il faudrait décider qui faire revenir et ce serait compliqué à trancher. Pour lui les dégâts collatéraux sont effectivement importants, mais c'est un compromis.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : permettre des temps d'expression afin de désamorcer les conflits. Permettre un taux de présence sur site plus important, pour l'ensemble des directions, en fonction des conditions d'accueil de chaque service/site. Former les managers à la gestion des conflits.

POINT 2.2 - RESTITUTION DU FOCUS RH

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Questionnaire santé FTV, focus RH et Organisation

En présence d'Olivier Godard (Directeur en charge de la coordination des DRH opérationnels) et Laurent Benhayoun (Directeur adjoint pour la filière RH et le pilotage social)

L'experte a précisé que l'analyse a été faite pour les 3 grandes directions et non par région à cause du nécessaire respect de la confidentialité (moins de 10 répondants par site).

Selon les verbatim des répondants, leur **1^{ère} difficulté a été de gérer les dispositifs légaux et négociés** qui ont entraîné un accroissement du volume d'activité. A cela s'est ajouté un effet de sidération et des troubles organisationnels, alors qu'**il existait déjà une situation de forte charge de travail avant la crise sanitaire**. Cela explique sans doute le taux de « fatigue ressentie » supérieur à la moyenne de FTV.

Une importante proportion des répondants estime avoir réalisé des tâches qui n'étaient pas en lien avec leur activité. En cas de surcharge de travail on peut se poser la question de ses compétences, est-ce qu'on va y arriver, est-ce qu'on aura le temps ? On peut se sentir déboussolé. Sans entretien, l'experte ne peut aller plus loin dans l'analyse. Les répondants disent que leur N+1 n'a pas toujours redéfini les activités, ce qui a pu entraîner une surcharge, néanmoins les relations interprofessionnelles sont restées bonnes.

La filière RH est l'une des populations qui semble avoir le moins mal vécu le télétravail, en grande partie parce que ce mode d'organisation y existait déjà de façon relativement importante et était même encouragé par les managers.

Pour l'experte, la question centrale est celle du rôle du manager qui accompagne le changement : les formations traditionnelles doivent changer, car désormais ce qui compte c'est l'organisation réelle. Selon elle, il est important que ce soit les RH qui soient pilotes de ce changement de culture, car la filière a un effet catalyseur d'encadrement et d'accompagnement. Passée cette 1^{ère} étape, le process pourra être déployé dans la filière managers, direction par direction.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : adapter les formations de la filière RH pour les rendre concrètes sur l'activité réelle afin de savoir encadrer et résoudre les problèmes singuliers, c'est-à-dire accompagner les collectifs.

A l'issue de la restitution du focus RH, Laurent Benhayoun a manifesté son adhésion totale à l'analyse au regard du constat fait par la filière RH elle-même. Sur le rôle des managers et son évolution il a précisé qu'une mission a été confiée à Tiphaine Boschat (qui prend la suite de Nathalie Revidon) pour former les RH et les managers à ce nouveau rôle.

Olivier Godard a confirmé que la période a demandé une « *grosse mobilisation et une nécessaire adaptation au quotidien parce que les choses ont été très évolutives (législation et relation sociale intense)* ».

POINT 2.3 - POINT D'ÉTAPE GROUPE DE TRAVAIL RH

Présenté par Florence Vincelot et Chantal Fremy, co-rapporteuses

Pour rappel, ce groupe de travail a été décidé dans le cadre du plan d'actions post questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Le recrutement des participants est achevé et le calendrier des réunions a été décidé. La 1^{ère} réunion aura lieu le 17 mars.

POINT 2.4 - POINT D'ÉTAPE GROUPE DE TRAVAIL OUTREMER

Présenté par Jean-Hugues Lec-Kao, co-rapporteur

Pour rappel, ce groupe de travail a été décidé dans le cadre du plan d'actions post questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Il a été décidé d'inclure la Commission Outremer du CSEC dans ce groupe de travail. La 1^{ère} réunion devrait être consacrée à la restitution du focus Outremer du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C. Au vu des résultats du focus Outremer sur l'absentéisme, ces données y seront également partagées.

POINT 3 - RESTITUTION DU QUESTIONNAIRE SANTÉ DES ÉLUS ET OS DU RÉSEAU FRANCE 3

Présenté par Hélène Luparello, psychologue du travail

Document en annexe : Questionnaire RPS élus et DS F3

En 2019 les élus de la CSSCT du Réseau France 3 ont reçu plusieurs témoignages de représentants du personnel en souffrance. Afin d'évaluer l'ampleur du phénomène, il a été décidé de confier une mission à une étudiante en *Master 2 Psychologie sociale, du travail et des organisations* dans le cadre de son stage de fin d'études.

Le taux de réponse au questionnaire diffusé à l'ensemble des élus (CSE et RP) et délégués syndicaux du Réseau France 3 est de **62,9%**.

L'analyse des réponses est accablante :

EXIGENCE AU TRAVAIL	Risque faible	/
	Risque modéré	Durée hebdomadaire du travail
	Risque élevé	Contraintes de rythmes, adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités, compatibilité des instructions de travail entre elles, interruption dans le travail, extension de la disponibilité en-dehors des horaires

		de travail, conciliation entre vie professionnelle/vie privée/vie d' élu
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES	Risque faible	/
	Risque modéré	/
	Risque élevé	Tensions, maîtrise des émotions
RAPPORTS SOCIAUX	Risque faible	/
	Risque modéré	Manque de soutien de la part des autres élus
	Risque élevé	Manque de soutien des supérieurs hiérarchiques, violence interne au travail, manque de reconnaissance
CONFLITS DE VALEURS	Risque faible	Sentiment de réaliser une travail utile
	Risque modéré	/
	Risque élevé	Qualité empêchée

SANTE : ÉTAT GLOBAL	Dû au métier	Dû au mandat	Dû aux deux	Non concerné
Burn-out	3%	6,8%	14,4%	75,8%
Épuisement	5,3%	22,7%	40,9%	31,1%
Lassitude	14,4%	25,7%	39,4%	20,5%
Démotivation	19,7%	14,4%	29,5%	36,4%
Stress	20,5%	19,7%	51,5%	8,3%
Crise de larme	9,1%	11,4%	6,1%	73,4%
Envie de violence	9,1%	9,1%	10,6%	71,2%
Trouble du sommeil	10,6%	19,7%	43,2%	26,5%
Troubles musculosquelettiques	39,4%	7,6%	22%	31%
Consommation de médicaments psycho-actifs	3,8%	0,8%	5,3%	90,1%
Envie d'arrêter	8,3%	30,3%	26,5%	34,9%
Mal-être	11,4%	22,7%	28,8%	37,1%
Souffrance	10,6%	20,5%	23,5%	45,4%
Baisse de la confiance	12,9%	9,8%	25,8%	51,5%
Perte de plaisir	22,7%	9,8%	40,2%	27,3%
Irritabilité	15,9%	14,4%	46,2%	23,5%
Maux de tête	12,1%	3%	19,7%	65,2%
Tremblements	6,1%	2,3%	0,8%	90,8%
Baisse de la concentration	4,5%	17,4%	29,5%	48,6%

Conclusion du rapport : « [...] nous pouvons constater que les répondants sont sujets à de nombreux facteurs de risque. Le seul facteur de protection ressortant étant le sentiment de faire un travail utile. Celui-ci ayant une grande incidence sur l'envie de continuer son mandat. Cependant, cela ne prévient pas les nombreuses conséquences sur la santé qui sont ressorties de ce questionnaire. Ce public est donc grandement susceptible de développer des troubles psycho-sociaux ».

Au-delà de la négociation en cours sur les moyens des Instances Représentatives du Personnel dont les élus de la CSSCT-C attendent beaucoup, ils ont proposé aux ingénieurs sécurité de la DSQVT de travailler sur un modèle de DUER⁸ « risques spécifiques aux élus » en s'appuyant sur ce rapport.

Pour Xavier Froissart, c'est un rapport qui interpelle et exige de prendre en compte le risque élevé dans les 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux du rapport « Gollac ». Pour lui la négociation

⁸ DUER = Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels

sur les moyens des IRP est une réponse. Le ressenti exprimé par les représentants du personnel mérite d'être pris en compte et de s'interroger sur la bonne manière de poursuivre et de travailler ensemble. Il a été interpellé notamment par le manque de reconnaissance. Il faudrait travailler sur cet aspect dans le cadre du dialogue social, car l'égalité de dignité est importante. Des progrès sont à faire et une analyse pourrait être faite notamment en Instance de Proximité selon lui.

Olivier Godard a renchéri en affirmant qu'il partageait les propos et le ressenti du Directeur de la DSQVT. Pour lui aussi la question des moyens et de la structuration des IRP est centrale, ainsi que la formation et le périmètre d'actions des Représentants de Proximité.

Les élus de la CSSCT-C préfèrent ces réactions à celle du Directeur du Réseau France 3 qui a balayé le rapport au motif qu'il avait été réalisé « *par une stagiaire* », mais constatent que la Direction du dialogue social n'entend pas répondre aux demandes des élus pour cette mandature : pas de prévention, pas d'actions curatives. Le degré zéro du traitement des alertes.

POINT 4 - MÉDECINS DU TRAVAIL : BILAN 2019, SYNTHÈSE PRÉSENTÉE PAR LES MÉDECINS COORDINATEURS

Présenté par les Drs Lakshmy Chastang et Samia Chena

Documents en annexe : 3 rapports MFTV et 3 synthèses des rapports des médecins du travail régionaux

Les élus de la CSSCT-C regrettent que la consolidation des rapports des médecins du travail « hors Paris » soit rendue compliquée en raison de documents locaux parfois incomplets. L'analyse se fait en local, mais nous avons aussi besoin d'une vue d'ensemble afin de participer au travail d'identification et de résolution des grandes problématiques traversant l'entreprise.

La crise Covid a amené les médecins coordinateurs à échanger avec des salariés du Réseau France 3 et du Pôle Outremer, ce qui les a éclairé sur les conditions de travail « hors Paris ». Selon elles, leur non invitation en CSSCT du Réseau France 3 (décision RH) limite leur compréhension. Seul le Dr Mageau est invité mais il ne participe pas à toutes les réunions. De plus, les élus ont découvert que les médecins n'étaient pas destinataires des alertes et résolutions locales. Dans ces conditions, difficile de coordonner... Pour les médecins coordinateurs les élus du Réseau France 3 et du Pôle Outremer ne doivent pas hésiter à les solliciter.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : améliorer la remontée des informations locales (dont résolutions et alertes) vers les médecins du travail coordinateurs. Inviter systématiquement les médecins coordinateurs dans les CSSCT légales et conventionnelles.

Dans les observations réalisées par les médecins coordinateurs, les élus de la CSSCT-C relèvent :

- Accroissement du nombre de visites non périodiques
- Réalisation de nombreux aménagements de postes
- Nombreuses orientations vers un psychiatre ou un psychologue
- Du fait de la rareté des postes disponibles, les demandes de reclassement sont de moins en moins sollicitées et se traduisent par des licenciements pour inaptitude

Les médecins du travail en déduisent que les RPS augmentent. **Au Siège c'est dû aux restructurations, aux organisations spatiales et à la diminution du nombre de postes.**

Pour Xavier Froissart depuis mars 2019 la priorité a été donnée à la lutte contre la Covid, ce qui aurait bloqué la politique de prévention menée, notamment en interrompant l'analyse des risques par métiers. **Les élus de la CSSCT-C rétorquent que la crise sanitaire n'a pas empêché la poursuite des transformations malgré les alertes des représentants du personnel et le constat de l'état de santé des collectifs.**

Préconisations des élus de la CSSCT-C : présentation en CCSP⁹ des projets en cours et travail d'analyse afin de déterminer leur poursuite, leur suspension ou leur abandon. Poursuite de l'analyse des risques par métiers par les médecins coordinateurs. La politique d'accompagnement de l'entreprise ne semble pas produire ses effets, comment la direction avance sur ces problématiques ? Déterminer une politique de prévention primaire efficace et les objectifs permettant de mesurer ses effets.

Comme les élus de la CSSCT-C, les 3 médecins soulignent les **effets néfastes des open space**. Alors comment est-il possible que la direction IMG les ignorent ? N'y a-t-il pas incompatibilité avec la nécessaire prise en compte des risques par l'employeur afin, sinon de les éliminer, du moins de les réduire ?

Préconisations des élus de la CSSCT-C : traiter les effets néfastes des espaces de travail collectifs « anciens ». Réviser la politique d'entreprise d'aménagement des espaces de travail au regard des enseignements, notamment de la crise sanitaire.

POINT 5 - BILANS SANTÉ

POINT 5.1 - BILAN 2020 DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Présenté par Jean-Luc Odeyer, président fondateur du groupe JLO, prestataire de psychologues du travail pour FTV depuis le 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2021

Document en annexe : Bilan psychologie du travail 2020

Jean-Luc Odeyer a ouvert le point en précisant que les observations des élus de la CSSCT-C exprimées à l'occasion du précédent bilan ne pourront être prises en compte que lorsque le travail DSQVT-élus sur les indicateurs sera terminé.

⁹ CCSP = Commission Centrale de Suivi des Projets

En 2020 JLO a réalisé 459,25 jours d'intervention contre 547,25 en 2019 (effet crise sanitaire), dont **522 entretiens pour 239 salariés pris en charge** (2019 : 638 entretiens pour 319 salariés).

Jean-Luc Odeyer apprend aux élus que les psychologues du travail ne seraient pas toujours invités dans les **Equipes de Veille Locale**.

En 2020 la filière RH a fait plus de demandes d'appui-conseil qu'en 2019, sur différentes thématiques : télétravail, RPS liés à la Covid, comment accompagner les managers dans le management à distance...

Jean-Luc Odeyer **préconise que le management à distance soit travaillé avec la DSQVT et l'analyse des situations à risque. Il constate déjà des collectifs de travail fortement impactés, parfois jusqu'au trauma.** Pour lui, être manager dans cette période peut être une injonction paradoxale à cause du manque de moyens, de la modification de la relation au travail et des modalités de travail. Ils vivent un changement culturel de fond qui ira au-delà de la crise sanitaire selon lui.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : travail à mener sur le management à distance en lien avec l'analyse des situations à risque. Traitement des collectifs de travail impactés.

Comme les **préconisations** pour 2021 sont identiques à celles du bilan 2019, elles n'ont pas été répétées. Les élus demandent que ce soit tout de même fait, à titre informatif et pour montrer que les problèmes sont récurrents et non réglés. Donc pour mémoire :

« 3 thématiques principales émanent de l'ensemble des entretiens avec les psychologues du travail et nous semblent être 3 axes de travail à discuter pour l'année 2020 :

- **Le manque de vision dans l'avenir** : *Les projets de transformations génèrent toujours des anxiétés et des frustrations mais ces dernières peuvent aussi être relativement contenues au travers d'une meilleure visibilité et d'une communication plus lisible : Quels impacts concrets ? Sur quel périmètre ? Dans quelle temporalité ? En outre, une avancée dans la négociation des futurs métiers permettrait d'y voir plus clair sur l'avenir, de rassurer certains ou de permettre de débiter un processus de deuil pour d'autre (chose difficile dans l'incertitude actuelle et pourtant nécessaire même si négatif à la base).*
- **Les relations de travail** : *Un travail de pédagogie doit se poursuivre ou être entrepris par défaut sur la nécessité de respecter les règles de travail (formelles et faisant l'objet de sanctions potentielles) et les règles de savoir-vivre en collectif. La bienveillance et la communication non violente se doivent d'accompagner les rapports sociaux tout en garantissant le respect du cadre dans lequel ils s'inscrivent.*
- **Les exigences du travail** : *Thématique émergente en 2019 qui risque de se poursuivre notamment dans le réseau France 3 au travers du projet de chaînes régionales de plein exercice : une attention toute particulière devra être menée dans l'accompagnement de ce projet qui génère déjà des fortes inquiétudes quant aux ressources perçues faiblement pour y faire face et donc, quant à la charge de travail supplémentaire que ce projet va générer. »*

Lors de la restitution du bilan de France 3 Occitanie en Instance de Proximité, le psychologue référent a expliqué qu'il ne connaissait pas la cartographie de la région (nombre de salariés, répartition par âge et par sexe), et qu'il ne livrerait pas d'analyse car c'est aux élus de la faire. Pour les élus de la CSSCT-C, l'essence même du travail de psychologue du travail est l'analyse, produire des indicateurs secs est

sans intérêt. Jean-Luc Odeyer a assuré que ce n'est pas la méthodologie préconisée et que c'est au psychologue du travail de demander à la RH la cartographie des sites sous sa responsabilité.

POINT 5.2 - BILAN 2020 DU SERVICE DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE SOCIALE

Présenté par Marie-Suzel Inzé, Directrice de l'offre de Responsage, prestataire d'assistantat social pour FTV depuis le 1^{er} septembre 2019 (contrat de 2 ans reconductible 1 fois pour 2 ans)

Document en annexe : Bilan Responsage 2020

Accompagnement individuel : **551 salariés ont fait appel à Responsage en 2020.**

Accompagnement collectif : il n'a pas été possible de savoir quelles actions étaient validées pour 2021, il est trop tôt.

Il n'existe rien dans nos textes sur le **maintien/retour dans l'emploi des malades du cancer**, hormis un accompagnement après une absence longue durée. Le sujet est important et les élus de la CSSCT-C souhaitent qu'il soit traité dans nos futurs accords.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : mention des actions pour le maintien/retour dans l'emploi des malades du cancer dans les accords FTV.

Depuis janvier 2021 les élus de proximité ont bien un **bilan annuel écrit**, ce qui n'était pas prévu dans le contrat. Cela participe à l'égalité de dignité demandée par les élus.

Comme pour la modification du bilan des psychologues du travail, il faut attendre les travaux DSQVT-élus sur les indicateurs pour voir de prochaines améliorations.

Faute de temps, les membres de la CSSCT-C n'ont pas pu entamer le travail d'objectivation du service rendu par Responsage demandé par la Présidente de FTV. Il a été décidé qu'une réunion dédiée serait organisée (date à caler).

POINT 6 - REPORTING DES PRÉSENCES SUR SITES, PRÉSENTATION DES ÉVOLUTIONS DE L'OUTIL EN VUE DE L'AVIS DU CSEC

Présenté par Marie Lombardo, chef de projet

Pour rappel : Cet outil de suivi de présence sur site est issu d'une demande formulée par la Présidente courant septembre. La direction s'est rendue compte que l'information n'était disponible nulle part dans l'entreprise. Le développement d'une interface à partir des outils actuels aurait pris trop de

temps. Comme le besoin est pressant, le recours à l'auto-déclaratif s'est imposé. **La direction souhaite un outil qui rende la vie facile à tout le monde et qui corrige les dérives.** (cf CR CSSCT-C du 7 décembre 2020).

Suite à l'accueil plutôt mitigé des élus de la CSSCT-C, l'équipe projet a apporté plusieurs évolutions au projet d'outil qui a été présenté via une vidéo

(https://groupefrancetv.sharepoint.com/:v:/s/G_Travail_Prsence_sur_site/ETcFDn4Wok1LqiSKC-wEQMgBFhrclLWchJEAKuRsEiCCLg?e=eQxJvq)

Si ergonomiquement cette nouvelle version semble plus conviviale, notamment grâce à un code couleur (taux de présence inférieur à 30% = vert, au-delà de 50% = rouge), il reste néanmoins 2 écueils majeurs selon les élus de la CSSCT-C : la saisie volontaire et la détermination fine des seuils.

Marie Lombardo a expliqué que l'équipe projet a décidé de limiter le développement tant que le CSEC n'avait pas rendu son avis. Elle a assuré que le **paramétrage de seuil** pourrait se faire par direction/site, permettant ainsi d'opérer une distinction selon les organisations des espaces.

Quant à la **saisie volontaire**, direction et élus s'accordent pour dire que la planification à 4 semaines doit être effective, le planning connu le vendredi soir pour le lundi devant être une exception. « *Ca fait partie des responsabilités managériales* » pour Xavier Froissart. Marie Lombardo a rappelé que l'appli « monplanning » permet de visualiser les présences/absences pour les 3 semaines à venir.

POINT 7 - HARCÈLEMENT

Présenté par Hortense Noiret (DSQVT)

POINT 7.1 - BILAN ET RÉSULTATS DES ACTIONS MENÉES

Document en annexe : Bilan HMHS au 28 février 2021

4 signalements depuis le 1^{er} janvier 2021. On peut à la fois s'en réjouir (les cas sont traités) et le regretter (4 de trop).

Pour Xavier Froissart la prise en charge et le traitement par les « acteurs de la régulation » (management et RH de proximité) augmente, c'est un signe de maturité. Le harcèlement et les agissements sexistes ne sont plus des sujets tabou. Selon lui, les formations permettent de lever les réserves d'y aller, la peur de mal faire et de dédramatiser l'investigation. Ligne Directe Harcèlement (LDH) vient en complémentarité quand le cas ne peut pas être discuté en local.

Selon la direction les signalements depuis 2018 viennent de secteurs divers, **pas de concentration sur un(des) site(s) en particulier(s).**

Les élus de la CSSCT-C ont souligné que **8 situations au moins** sur 53 signalements (15%) relevaient d'un **management inadapté**. La direction a reconnu l'intérêt de la formation des managers. Xavier Froissart y voit avant tout un problème de communication : « *quand on s'exprime ce doit être reçu*

correctement, il faut qu'on soit tous vigilants ». Selon lui, un meilleur dialogue permettrait d'éviter des incompréhensions qui peuvent dégénérer en conflit. Il peut également y avoir, toujours selon Xavier Froissart, une évolution dans les représentations professionnelles : ce qui était permis avant ne l'est plus forcément aujourd'hui.

Est-ce que les **managers déplacés au titre d'une sanction restent en situation de management** ? La direction a répondu que c'était traité au cas par cas, même si c'est à éviter. « *Aujourd'hui on renforce la partie analyse et suivi des plans d'action, on fait un point tous les 6 mois avec les RH. Si on maintient en condition de management on vérifie que les actions ont été posées. Il peut y avoir des choses à corriger sans remettre en cause les capacités managériales, l'exercice du management* » a répondu Xavier Froissart.

POINT 7.2 - POINT SUR LE DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS

Document en annexe : Actions formations HMHS au 8 mars 2021

220 personnes se sont inscrites à la **formation « Acteurs de la prévention Harcèlement Moral et Harcèlement Sexuel »** destinée aux élus (dont les membres des CSSCT et des commissions égalité professionnelle), à la filière RH opérationnelle, aux APS, aux référents harcèlement (entreprise et CSE), et aux membres de LDH. Soit un potentiel très nettement supérieur. La DSQVT n'aurait reçu aucune demande des membres des CSSCT de l'Outremer. Les élus de la CSSCT-C demandent que les raisons soient investiguées.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : les élus de la CSSCT-C réitèrent leur demande que soit réunis les rapporteurs/présidents/secrétaires des CSSCT/CHSCT de FTV afin de faire connaissance et créer un réseau de partage.

Selon Hortense Noiret, fin avril 2021 100% des APS, 100% des référents harcèlement, 80% des RH, et 60 à 70% des représentants du personnel auront été formés. Les restants se formeront avec le e-learning grand public.

Selon les élus de la CSSCT-C, des stagiaires étaient **plutôt mitigés sur le contenu de la formation** : articulation de la journée, informations trop superficielles, prérequis pas suivi faute de temps... ce dernier point fait craindre le succès du e-learning qui sera déployé pour tous les salariés fin mars. Pour les élus de la CSSCT-C, les notions juridiques encadrant le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont complexes. Le droit à l'image l'est tout autant, mais lui bénéficie de 2 jours de formation contre 1 pour le harcèlement.

Le 12 mars les **référents harcèlement** de l'entreprise et des CSE ont suivi une formation spécifique commune. Ils vont ainsi pouvoir enfin se réunir pour discuter de l'articulation des dispositifs existants et des instances de traitement adéquates (promesse d'Arnaud Lesaunier faite le 14 février 2020).

La formation se décline en plusieurs formats, dont un obligatoire pour les managers. Selon Hortense Noiret, il « *faut que ce soit un sujet partagé et pas tabou. L'essentiel est que les formations soient*

lancées ». Pour les **managers** (110 formés à ce jour), la DSQVT a l'ambition d'en former 200 par an grâce au e-learning grand public. A noter que ce dernier ne remplacera pas la ½ journée du cursus manager consacrée à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

POINT 8 - POINT D'ÉTAPE SUR LE LANCEMENT D'AXOMOVE

Présenté par Delphine Touzin (ergonome de la DSQVT)

Il s'agit d'un point d'étape une semaine après le lancement de la plateforme en distanciel lancée par la DSQVT à destination de l'ensemble des salariés pour prévenir l'apparition des douleurs musculaires et articulaires grâce au mouvement. Axomove propose un service de téléconsultation avec des kinésithérapeutes spécialisés en prévention, et des programmes d'exercices adaptés à ses besoins.

Si Delphine Touzin a regretté le faible nombre d'inscrits (125), Xavier Froissart s'est déclaré satisfait pour sa part.

La plateforme a été présentée aux élus comme un service « égalitaire » puisqu'accessible à l'ensemble des salariés de FTV, quel que soit leur site. Or, le site d'Axomove annonce présentiel pour les Parisiens. Delphine Touzin a corrigé : il y aura des événements en **webinaire** et l'idée est aussi de faire des **événements en région**.

Pour Delphine Touzin Axomove est un outil de **prévention**. Ce service peut tout à fait être une réponse aux risques 4 (risques liés à la manutention manuelle et aux postures contraignantes) et 10 (risques liés à l'éclairage et au travail sur écran) des DUER selon elle. Elle rappellera à la RH que ce service existe et proposera des interventions de présentation.

A venir : un nouveau webinaire le 20 mai.

POINT 9 - PRÉSENTATION DU PROJET DE FORMATION FACE AUX RISQUES

Présenté par Valentine Lopez et Virginie Delahautemaison (Responsables d'actions département Info à l'UFTV)

Documents en annexe : Fiche pédagogique « FAR » (reçue le 24 mars) et Fiche réflexe risque nucléaire v05janv2021

La future formation « **Face aux risques** » (FAR) remplacera l'existante. Programme des 3 jours :

- 1^{ère} demie journée :
 - o intervention de la DSQVT sur ses actions et son rôle auprès des salariés
 - o rappel des obligations de sécurité et de prévention
 - o en cas de problème suite à une exposition aux risques il existe des cellules au sein de FTV pour rencontrer des psychologues pour surmonter le traumatisme
- de la 2^{ème} à la 4^{ème} demie journée :
 - o intervention d'experts sur le nucléaire, les risques environnementaux, industriels et chimiques
 - o échanges avec les stagiaires pour élaborer un vade mecum sur les réflexes, les interlocuteurs locaux et l'identification des risques. Les stagiaires doivent repartir avec du concret, des infos utiles pour la suite. Aux stagiaires de découvrir qui sont les interlocuteurs locaux, ils doivent acquérir le réflexe de savoir où chercher
- 5^{ème} et 6^{ème} demies journées :
 - o gestion de crise : intervention de la DSS ainsi que d'un représentant de la préfecture ou d'un pompier. Connaître les interlocuteurs, les obligations, les moyens de protection et les missions de service public en cas de crise

DSQVT et DSS sont associées à l'organisation de la formation qui est **déclinable sur site avec les risques spécifiques**. Le formateur « fil rouge » sera Bertrand Boyer, ex journaliste de FTV aujourd'hui indépendant qui a beaucoup travaillé pour *Envoyé Spécial*. Expert des questions autour du nucléaire, il est également accrédité « Défense ».

Rouen (Lubrizol) est très demandeur de cette formation, c'est là qu'elle devrait être déployée en 1^{er} vers mai-juin 2021, en fonction des disponibilités du formateur.

Le **public ciblé** sont les journalistes de terrain, les rédacteurs en chef et les techniciens impliqués dans la construction d'un reportage (OPS et OPV).

La formation pourrait déboucher sur la publication de fiches pratiques.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : élargir le public cible aux membres des CSSCT. Pas forcément les 3 jours, mais au moins une synthèse.

Les ingénieurs sécurité ont profité du point pour expliquer aux élus que leur demande de mise à jour de la fiche réflexe « Risque nucléaire »¹⁰ n'a pas été suivie, l'idée étant désormais de la corréliser avec la formation FAR et le vade mecum qui y sera produit.

Pour la CSSCT-C, le 25 mars 2021

Chantal Fremy, rapporteure

¹⁰ Les informations pratiques ne concernaient que le Siège.



COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 16 JUIN 2021

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

Représentants de la SQVT : Vincent Courson, Thomas Evrard, Paul Thibault, Delphine Touzin (le matin)

Représentants de la DDS : Jacques Denoyelle et Céline Le Moigne

Médecin du travail du Siège : Dr Lakshmy Chastang, Dr Samia Chena (l'après-midi), Dr Eric Mageau (l'après-midi)

Élus de la CSSCT-C : Rabéa Chakir-Trébosc, Chantal Fremy (rapporteuse), Jean-Hugues Lec-Kao, François Ormain, Yvonne Roehrig (le matin). Excusée : Claudine Gilbert

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel (le matin)

POINT 1 – POINT SUR LES GROUPES DE TRAVAIL ISSUS DE LA CSSCT-C

1.1 - Présentation des préconisations du groupe de travail « amélioration des relations entre les acteurs RH - managers - élus - DSQVT - DDS »

Présenté par Florence Vincelot et Chantal Fremy, co-rapporteuses du groupe de travail

Invités : Laurence Mayerfeld (DRH FTV), Fabien Amet (DRH Pôle Outremer), Nathalie Dené (RH Réseau France 3), Maryline Camacho (RRH France 3 Provence Alpes), Karine Céväer (rapporteuse de la CSSCT du Réseau France 3)

Document en annexe : Préconisations du groupe de travail

Les élus de la CSSCT-C ont demandé la création de ce groupe de travail **dans le cadre du plan d'actions visant à corriger les dysfonctionnements** constatés dans l'analyse du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C diffusé en juin-juillet 2020 (retour sur la période de confinement due à la crise Covid et situation lors du 1er déconfinement), ainsi qu'au sein des CSSCT centrale et Réseau.

Composé de représentants de la RH, des managers, des élus, de la DSQVT et de la DDS, **l'objectif de ce groupe de travail était d'identifier les freins et de trouver des pistes de solutions pour mieux travailler ensemble en termes d'organisation, de méthode, d'outils, de coordination et de posture.**

Les constats (nombreux) ont abouti à des préconisations (nombreuses) essentiellement de « bon sens » et relativement rapides et faciles à mettre en œuvre, **à condition que chacune des parties ait la volonté de travailler ensemble.** Car les postures et le manque de connaissances, chez chacun des types d'acteurs, semblent être les freins principaux, le manque de moyens et de temps mis à part.

Parmi les constats et préconisations recensés :

- Formations communes en veillant à panacher les participants
- Intervention d'un tiers neutre en cas de situation enkystée, précédée d'un travail préalable afin que cela ne soit pas vécu comme un échec par les filières RH et managériale
- La qualité des outils est essentielle
- Une base de données commune sur les questions de santé (dont l'absentéisme) est nécessaire. Les possibilités techniques de notre BDES étant incompatibles avec les besoins, il nous faut trouver une solution intermédiaire en attendant l'aboutissement d'un appel d'offres pour une nouvelle BDES (projet au point mort depuis 2 ans). A noter : c'est la DDS et non la CSSCT-C qui a proposé d'utiliser la BDES. Il ne s'agit pas d'y stocker les informations de la CSSCT mais les documents santé de l'entreprise. La proposition de la DSQVT de créer un groupe de travail post élections et en parallèle de la renégociation de l'accord QVT pour trouver une solution ne répond pas à l'urgence. La rapporteure de la CSSCT-C a fait des propositions à la DSQVT qui n'a pas donné suite

Après cette présentation, la direction de FTV doit arbitrer les préconisations avant un retour au groupe de travail puis une mise en œuvre. Les membres du groupe de travail, tous très impliqués, espèrent que le **plan d'actions qui en découlera sera ambitieux et rapide. La détérioration des relations est réelle, voire délétère, pour toutes les parties. Pour cette raison, mais aussi parce le calendrier social nous offre une opportunité (élections professionnelles dans quelques mois), il ne faut pas rater cette occasion : partir avec de nouveaux mandats sur de bonnes bases afin de répondre aux missions de prévention confiées par le législateur.**

1.2 - Point d'étape du groupe de travail « Outremer »

Présenté par Jean-Hugues Lec-Kao et Fabien Amet, co-rapporteurs du groupe de travail

Les focus « Outremer » du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C et de la partie absentéisme du rapport sur la politique sociale de l'entreprise ont été présentés en commission Outremer du CSEC. Afin de permettre un travail de recensement et d'analyse au plus près du terrain, les rapports ont été présentés dans chacun des CSE/CE/CCEOS d'Outremer.

Les travaux locaux seront partagés en commission Outremer qui déterminera un plan d'actions général. Des points réguliers devront être faits dans les instances idoines pour assurer un suivi et une mutualisation des bonnes pratiques retenues.

Le groupe de travail Outremer de la CSSCT-C réalisera un travail de synthèse qui sera présenté en CSSCT-C.

POINT 2 - ENQUÊTE SANTÉ DIRECTION - CSSCT-C, RESTITUTION DU FOCUS ÉLUS RÉALISÉ PAR SÉCAFI

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Documents en annexe : rapport complet + synthèse

2.1 - Contexte

Le questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C était riche et a permis de faire réaliser plusieurs focus : Réseau France 3, Outremer, DMF et Filière RH. Logiquement, forts de leur vécu, des constats négatifs posés en négociation de révision des accords IRP et des résultats alarmants du questionnaire santé des représentants du personnel du Réseau France 3, les élus ont demandé à la direction la commande d'un focus sur les représentants du personnel de FTV. **Refus de la DDS**, sans argument. Le CSEC a donc décidé de prendre le coût à sa charge.

2.2 – Analyse du focus élus

198 élus ont répondu. En l'absence de données consolidées sur le nombre total de représentants du personnel à FTV, il n'est pas possible de connaître la représentativité de cet échantillon.

Pour des raisons de confidentialité, les répondants ont été répartis en 3 périmètres : Siège, Réseau France 3 (dont Corse) et Outremer.

L'experte a débuté son exposé par une enquête récente de l'ANACT sur l'impact de la crise sanitaire sur le dialogue social¹. Les résultats sont concordants avec ceux du focus des élus de FTV. **L'ANACT confirme l'augmentation de la charge de travail et de la charge mentale des représentants du personnel pendant la crise.**

A FTV, lors du 1er confinement/déconfinement, la mission des élus s'est fortement intensifiée, notamment en raison d'une **extension de leur disponibilité** :

- plus de réunions (surtout dans le Réseau France 3)

¹ « Impact de la crise sanitaire sur le dialogue social et les relations sociales », enquête de l'ANACT publiée en avril 2021

- perturbation de l'organisation habituelle (surtout dans le Pôle Outremer)
- mener de front métier, missions (dont la prévention des risques professionnels) et vie personnelle
- non prise en compte de la disponibilité des élus par la direction (surtout dans le Réseau France 3)

Cela a généré de la fatigue. Une fatigue accrue par les visios qui se sont multipliées, par la perte de sens au travail et par la faible possibilité de caler des pauses régulières dans la journée. Les élus ont dû être sur tous les fronts en multipliant l'écoute puisque les salariés se sont retrouvés dans des situations diverses (absence autorisée, sur site, en télétravail).

Ce cocktail d'activités et d'investissement a nécessité une sur-adaptabilité physique et intellectuelle qui a eu pour conséquence un corps social fatigué, fragilisé, mis à rude épreuve et inquiet à cause des répercussions de la crise sur les conditions de travail des salariés. Cela a pu conduire au surmenage.

Ce constat remonte à 1 an, l'experte a donc posé la **nécessité de remesurer la situation aujourd'hui**, car la crise a continué.

2.3 – Comparaison avec les autres populations de FTV

Les résultats des élus se distinguent en négatif du reste de la population de FTV sur deux critères :

- **Sommeil de qualité**
- **Fatigue**

Les élus en télétravail ont estimé avoir moins réalisé un travail dans de bonnes conditions et de qualité que le reste de la population. En revanche les scores pour la compatibilité du travail avec le télétravail sont identiques au reste de FTV. Il s'agit donc bien de **l'exercice des mandats en distanciel qui a posé problème.**

Les relations élus/managers ou élus/RH ont été très pauvres. Les résultats sont largement en-dessous de la population générale. Les verbatim traduisent surtout une lassitude : « *Je n'ai plus de manager... je travaille en autonomie* », « *Pas vraiment de contact avec mon manager* », « *Ni bonne ni dégradée... Relation de manager* », « *Je n'ai pas de manager* », « *Il a fait des efforts mais le naturel revient au galop* ».

2.4 – Préconisations

Selon l'experte, peu d'entreprises prennent la **santé des représentants du personnel** à bras le corps. C'est pourtant un sujet qui mérite tout autant que les autres d'être investigué lorsqu'on prône un dialogue social de qualité.

Evaluation des risques, diagnostic, dispositifs de prévention, moyens mis à disposition (heures de délégation², formation...), suivi des élus (entretiens professionnels, GPEPP...)... Pour l'experte ces

² *Qui ne sont pas des jours de repos, contrairement à ce que certains managers pensent*

questions ne sont pas toutes impensées chez FTV, mais **il faut réfléchir aux rôles et aux marges de manœuvre de chacun sous l'axe de la santé.**

2.5 – Aucune réponse aux constats et préconisations

Réponses reçues du Directeur du dialogue social après cette restitution :	Des réponses se limitant à des poncifs selon les élus de la CSSCT-C puisque :
c'est la faute des représentants du personnel, parce qu'ils ne savent s'organiser pour répartir la charge de travail entre eux	les représentants du personnel n'ont pas de pouvoir hiérarchique entre eux. De plus, on ne peut déléguer qu'à des élus dotés de moyens ou en capacité de poser leurs heures de délégation sans mettre en péril l'activité de leur service, et ce n'est pas le cas. Aujourd'hui ce sont les organisations syndicales qui donnent les moyens aux CSSCT au détriment d'autres dossiers comme les négociations
globalement il n'y a pas eu de réduction de moyens, mais c'est vrai qu' <i>« il y a eu un accroissement des sujets liés à la transformation de l'entreprise et à la période actuelle commencée en février-mars 2020 (solicitation des managers et des salariés), cela a créé un effet volume »</i>	il y a moins d'élus, les Ordonnances ont concentré les prérogatives avec comme corollaire une obligation de coordination très chronophage, et le calendrier social (ajusté tous les jours) est à la main de la direction
la coordination est un vrai sujet, il y a eu un bouleversement des schémas traditionnels	très peu de moyens supplémentaires dédiés à la coordination des instances ont été acceptés par la direction dans la négociation des accords IRP
déficit d'accompagnement, de points d'échanges, de points d'étape notamment pour les représentants du personnel les plus sollicités ; faire le bilan ; réfléchir à un allègement ; trouver des formes de fluidité ; besoin d'une vraie réflexion ; tout porteur de mandat a besoin d'un échange avec un tiers pour partager ses difficultés	les entretiens dédiés existent, sont-ils menés ? les alertes sont portées, où sont les réponses ? les constats sont posés, où sont les actions ?
pas le temps d'ouvrir un espace de discussion sur la prévention et l'accompagnement des élus avant le 15 juillet, et nécessité d'ouvrir une réflexion préalable sur la méthode	ce n'est pas d'aujourd'hui que datent les alertes des élus
besoin d'un second éclairage	quel second éclairage ? Plutôt un 4 ^e puisqu'il y a déjà eu de nombreux témoignages/alertes, le questionnaire santé des représentants du personnel du Réseau France 3 et ce focus. Ce n'est pas en disant que le problème est peut-être ailleurs qu'il se règlera. Ça s'appelle tergiverser

Les résultats chiffrés et les verbatim de ce focus sont édifiants. Ils illustrent les alertes inlassablement répétées depuis 2 ans par les élus, notamment en CSEC. Lors du précédent CSEC la direction a confié à la négociation des accords IRP le soin de répondre aux attentes des élus notamment en termes de moyens. La DRH de FTV avait aussi acté la nécessité d'un plan d'actions correctif avant la prochaine mandature. Un plan d'actions balayé par la DSDSQVT (cf page 4 du document relatif au point 9). Résultat : une négociation qui ne répond pas aux besoins des élus et aucun calendrier pour discuter des mesures correctives pour les élus épuisés.

Ces dernières semaines les représentants du personnel se sont entendus dire à plusieurs reprises par la direction qu'ils se rigidifiaient à cause de l'imminence des élections professionnelles. Les élus de la CSSCT-C s'inscrivent en faux sur cette interprétation. Nous sommes plutôt en présence d'une très grande fatigue après 15 mois à être sur tous les fronts et surtout l'exaspération de ne pas voir de mesures correctives apparaître. L'obligation de résultat sur la santé des élus n'est pas respectée, et par ses non-réponses la direction se place en infraction délictueuse.

Les élus savent très bien qu'une part des filières RH et managériale est opposée au dialogue social. Alors que l'entreprise est dans un contexte de transformation bien particulier, puisqu'elle a une obligation de développement dans une trajectoire de décroissance des effectifs, il est impossible de réussir ce pari sans dialogue social. La recherche de l'amélioration du dialogue social est toujours à l'initiative des élus : le questionnaire santé conjoint, les focus, les groupes de travail, la proposition d'intégrer les risques professionnels spécifiques aux élus et aux managers dans le DUER... Le temps de latence pour que la direction se saisisse de la main tendue est générateur d'épuisement.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : mise en œuvre immédiate par la direction d'un plan d'actions permettant de corriger la dégradation de la santé physique et mentale des élus de FTV. L'atteinte est démontrée par 2 questionnaires et divers témoignages. Entre autres actions : augmenter les moyens donnés aux élus pour leur permettre d'assurer leurs missions.

POINT 3 - POINT COVID ET ACTUALITE DE LA DSS

Présenté par Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté) et Cédric Masset (Directeur adjoint de la Sécurité et de la Sûreté)

3.1 - Situation sanitaire

Au 16 juin FTV compte **643 cas Covid** (58% au Siège, 30% dans le Réseau France 3, 12% dans le Pôle Outremer), 2 décès probables (Mayotte et FTR) et 1 coma très préoccupant en Corse.

Les élus de la CSSCT-C ont demandé s'il existait un **accompagnement particulier des salariés qui ont perdu un proche**, à cause ou non de la Covid : pas de réponse.

Les stocks de masques sont suffisants : 1 million de masques chirurgicaux et 300.000 masques FFP2, soit l'équivalent d'un an de consommation.

Les IMG parisiens ont acheté 10 **sondes à CO₂**. Elles ont été mises en place début juin, dont 2 dans le RIE. Des mesures de la qualité de l'air, dont le CO₂, ont été effectuées le 3 juin par un bureau de contrôle pour avoir une valeur de référence. Selon la DSS, les résultats des sondes sont sous les seuils, mais les mesures n'ont pas été faites à des moments de pics de fréquentation des locaux. Muriel Sobry tempère : les systèmes mécaniques de ventilation/aération existants à FTV sont performants, mais il faut être vigilants dans les lieux où l'on **enlève son masque**. Pour les médecins du travail la mesure du taux de CO₂ n'est pas un critère suffisant. Néanmoins, si les tests d'usage des sondes sont concluants, elles seront déployées sur les autres sites.

Pour les 230 salariés qui iront aux **JO et JO paralympiques de Tokyo**, la vaccination ne suffira pas car la bulle sanitaire japonaise sera très stricte. Ils ont l'obligation de renseigner une application de géolocalisation, de prendre leur température tous les jours en commençant 14 jours avant le voyage, de subir un test PCR tous les jours en commençant 4 jours avant le voyage et de respecter 14 jours d'isolement où ils ne pourront aller que de l'hôtel à leur lieu de travail. Ils ne pourront profiter des lieux publics qu'au bout de 3 semaines.

3.2 - Mise à jour du PCA de l'entreprise

Document en annexe : fiches de synthèse (en attente de réception)

Définition du Plan de Continuité d'Activité du Groupe FTV :

Le PCA est un guide socle qui formalise la stratégie de France Télévisions pour garantir et maintenir les activités essentielles de l'entreprise (informer, divertir, instruire + les alertes à la population) en cas de survenance d'un risque majeur entraînant une interruption imprévue de l'activité.

L'organisation de l'activité, dont la présence sur site, est formalisée dans un autre document.

Liste des risques abordés dans le PCA Groupe :

- Risques sanitaires (**terminé**) :
 - Épidémie, pandémie, température extrême, atteinte du réseau d'eau potable, chaîne alimentaire, pollution
- Risques naturels (**en cours**) :
 - Inondation, mouvement de terrain, sécheresse, météorologie (tempête, grêle)
- Risques technologiques (**à faire**) :
 - Industriel, transports, réseau énergie, nucléaire
- Risques bâtimentaires (**à faire**) :
 - Grande hauteur, ERP³, ouvrage d'art
- Risques sociétaux (**à faire**) :
 - Grands rassemblements, violences urbaines, terrorisme
- Cybercriminalité (**à faire**) :

³ ERP = Établissement Recevant du Public

- Considéré comme un risque à part entière pour le moment dans le PCA groupe, mais il est aussi abordé dans chacun des 5 premiers risques au travers d'un PCI (Plan de continuité Informatique) qui garantit la sécurité du système d'information (SI) de FTV qui sert à maintenir l'activité (ex : le travail à distance qui entraîne des connexions au SI de l'entreprise via une connexion internet personnelle)

Maintien des relations sociales dans le PCA Groupe :

Les relations sociales sont décrites dans le PCA comme étant obligatoires à préserver. Extrait :

L'activation du plan de continuité d'activité crise sanitaire, qu'elle soit globale ou partielle, s'accompagne d'une garantie de maintien du dialogue social. Les collaborateurs du groupe France Télévisions étant confrontés à une crise sanitaire, le plan vise à réduire leur exposition à un risque de contamination en adoptant une série de mesures de protection individuelle et collective. Ces dispositions peuvent entraîner des modifications substantielles dans l'organisation habituelle du travail et perturber, par définition, le fonctionnement normal des services. Dès lors, les représentants du personnel ayant vocation à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail en assurant l'expression collective des collaborateurs, doivent être consultés en amont et associés à la gestion de la crise au travers de modalités adaptées permettant des échanges réguliers afin de leur permettre d'exercer leur force de proposition et de soutenir le déploiement du plan.

Rappel des règles et des obligations légales :

- *Article L.2323-1 : Le CSE « est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (...) la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail (...) ».*
- *Article L.4612-8-1 : Le CSE « est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (...) ».*

Par conséquent le CSE sera consulté au stade de l'élaboration du PCA, c'est-à-dire avant que le PCA ne soit définitivement arrêté. Les solutions retenues dans le PCA seront présentées aux IRP afin de s'assurer que ces mesures temporaires et exceptionnelles de continuité d'activité d'organisation pourront être mises en œuvre.

- *Le déclenchement du PCA : Compte tenu de l'urgence de la situation en cas de déclenchement du PCA, les instances ne peuvent être préalablement consultées*
- *Le suivi du fonctionnement en mode dégradé : Le fonctionnement en « situation dégradée » nécessite de prêter une attention particulière aux conditions de travail des collaborateurs et il importe donc de permettre aux IRP de fonctionner, et de s'accorder sur les modes de fonctionnement.*

Les modalités de maintien du dialogue sont définies dès le début de la crise et, le cas échéant, ajustées lors de chaque étape significative du plan au cours de CSEE ou CSSCTE si nécessaire. Elles mobilisent, selon leur objet respectif, les instances et leurs commissions spécialisées.

En cas d'indisponibilité des locaux : il sera possible, le cas échéant, d'organiser les réunions du CSE en visioconférence (articles L.2325-5- et L.4616-6 du Code du travail).

Les fiches de synthèse :

Les fiches de synthèse complètent le PCA. Elles fixent notamment les seuils d'effectifs minimum nécessaires au maintien des activités essentielles de chacune des directions de l'entreprise. Elles consignent également les contacts utiles, les organigrammes et les procédures.

Les fiches de synthèse ont évolué au début de la crise parce que c'était un exercice nouveau pour l'entreprise, mais en théorie elles n'ont pas vocation à s'adapter à chaque nouvelle consigne gouvernementale.

Plan de Reprise d'Activité (PRA) :

Pour Cédric Masset nous sommes au-delà de la reprise de l'activité depuis fin mai-début juin. En revanche, nous restons dans une lente reprise de la présence sur site, avec l'espoir d'un retour à la normale en septembre 2021. Un risque pandémique s'inscrit dans une durée floue.

3.3 – Risques technologiques et naturels

La formation de **sensibilisation à la gestion de crise** n'est pas encore disponible, mais d'autres actions ont été mises en œuvre par la direction :

La DSS a mis à disposition de tous les sites de FTV une affiche synthétique destinée aux locaux de départ des équipes de tournage. Elle renvoie sur le portail georisque.gouv.fr du ministère de l'environnement et du BRGM⁴ :



L'évaluation des risques et le choix des consignes à donner aux personnels prend la forme d'une formation à laquelle prennent part les ingénieurs sécurité de la DSQVT, la DSS et les APS. La session test de cette **formation « Face aux risques »** a eu plutôt de bons retours. Néanmoins, stagiaires et intervenants souhaitent que des améliorations soient apportées au contenu pédagogique :

- Nécessité de sensibiliser les rédacteurs en chef. Le décideur doit s'interroger sur le « go/no go ». S'il y a un risque pour l'intégrité physique des équipes, c'est « no go »
- Besoin d'une « check list » pour l'équipement

⁴ BRGM = Bureau de Recherches Géologiques et Minières

- Nécessité de rappeler que la 1ère prévention ce ne sont pas les EPI⁵, mais l'évitement du risque (par exemple pas besoin d'équipement contre la chaleur et la fumée, le plateau doit simplement se faire plus loin du danger)
- Partie DSS à améliorer parce qu'elle ne correspond pas à l'attente des stagiaires (trop théorique) qui veulent connaître les outils et l'accompagnement opérationnels

Une nouvelle session test se tiendra fin septembre-début octobre. Les élus de la CSSCT-C rappellent à la direction la forte attente des salariés de Rouen qui n'ont pas pu suivre la 1^{ère} session.

La formation est « standard » et organisée à l'UFTV. L'adaptation au territoire en cas de délocalisation se limite à un état du stock des EPI. Les élus de la CSSCT-C pensent que cette formation a **plus de sens en local**. Ou a tout le moins elle doit donner des outils et être suivie par l'organisation d'un groupe de travail en local pour les adapter aux risques locaux. Muriel Sobry est d'accord et pense que consacrer 1 ou 2h aux risques locaux serait une bonne chose.

En réponse à la demande des élus de la CSSCT-C formulée le 8 mars, la DSQVT propose la participation d'un rapporteur d'une CSSCT à chaque future session si cela ne met pas en cause l'équilibre du groupe. Elle réfléchit en parallèle à intégrer un module santé et QVT dans la formation des futurs élus qui pourrait comprendre une synthèse de cette formation FAR.

Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- ***réaliser une partie des formations FAR sur site. A défaut, organiser un groupe de travail local après la formation pour permettre aux stagiaires d'adapter les outils aux réalités locales***
- ***ouvrir la formation FAR aux membres des CSSCT***

3.4 - Point d'étape sur les ateliers de préparation au retour site

Documents en annexe

- *Fiche pratique atelier retour sur site*
- *Manager à distance et situations à risque*

Au 16 juin ces ateliers d'identification des signaux faibles étaient en cours : l'encadrement a été informé le 18 mai de la nécessité d'organiser ces réunions, mais pour de nombreux services il y avait les élections à gérer en même temps.

Les élus de la CSSCT-C font les constats suivants :

- des RH ne jouent pas le jeu : ils ne passent pas la consigne ou ils ne la comprennent pas (exemple : dans le Réseau France 3 la tenue de ces réunions serait facultative puisqu'à l'appréciation des managers et des RH)
- des RH ne reçoivent pas toutes les informations nécessaires de la part de la direction
- des RH n'ont fait aucun partage avec les élus co-animateurs, avant ou après l'atelier
- des managers n'ont pas donné la parole à l' élu co-animateur
- la direction a lancé des invitations du jour pour le lendemain

⁵ EPI = Équipements de Protection Individuelle (exemples : chaussures de sécurité, casques, gilets de sauvetage...)

- des RP ont le sentiment d'être subis par la direction

Une nouvelle manifestation de refus du dialogue social de la part de certains représentants de la direction.

Par ailleurs, la différence de traitement de la direction entre les différents rapporteurs/présidents/secrétaire de CSSCT/CHSCT ne nous semble pas aller dans le bon sens. Ce n'est pas parce qu'une CSSCT est conventionnelle plutôt que légale qu'elle a moins d'importance. Le législateur ne lui donne pas les mêmes prérogatives, les élus de la CSSCT-C s'en étaient émus au démarrage de ces nouveaux mandats en demandant un traitement équitable. Les faits ont prouvé que nos inquiétudes étaient justifiées. Les présidents des CSSCT ultramarines n'ont pas été conviés aux travaux d'élaboration des ateliers de retour sur site.

POINT 4 - SYNTHÈSE DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD QVT DU 31 MAI 2021

Présenté par Xavier Froissart (Président de la commission de suivi de l'accord QVT)

Document en annexe : Compte rendu

Les élus de la CSSCT-C estiment que le travail effectué par la Commission de suivi de l'accord QVT n'est pas assez transparent et communiqué, ce qui participe à l'effacement de cet accord pivot pour l'entreprise. Xavier Froissart propose d'en discuter dans la renégociation de l'accord.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : mieux communiquer sur les travaux de la commission de suivi de l'accord QVT.

4.1 – Nouvel organigramme de la DSQVT

Salariés et élus ont la possibilité de saisir directement chaque service de la DSQVT.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : diffuser largement le nouvel organigramme de la DSQVT.

4.2 – Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

Les différentes **formations de sensibilisation** se poursuivent pour atteindre 600 à 650 salariés formés en 6 mois dont :

- 220 acteurs de la santé formés à fin mai (sessions prévues jusqu'à fin juin)
- e-learning ouvert à tous depuis fin mai 2021 jusqu'en mars-avril 2022 : 260 faits, 82 en cours

Suite à la formation commune des **référénts harcèlement de la direction et des CSE/CE/CCEOS** de FTV le 12 mars dernier, les participants ont décidé de se réunir trimestriellement pour partager leurs dossiers. Encore faut-il que les directions locales partagent les informations avec les référénts, ce qui est loin d'être le cas. **La 1ère réunion des référénts se tiendra avant l'été**. Xavier Froissart souhaitait en parler d'abord en commission de suivi QVT (pas de réunion pendant 6 mois) et en CSSCT-C (une réunion par trimestre).

L'instance attendue depuis le 14 février 2020 afin de faire évoluer la méthode de traitement et réunir les acteurs des différents dispositifs de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes existants dans l'entreprise, est une priorité pour la DSQVT. C'est pourquoi elle a demandé au service juridique de FTV d'expertiser les limites de ce qu'il était possible de faire en la matière.

Les grandes phases à venir :

- 1) un atelier de travail entre le directeur de la DSQVT, la rapporteure de la CSSCT-C et la CSSCT du Réseau France 3 sur les procédures liées au harcèlement. La finalité est de proposer d'autres alternatives suite aux différents dossiers qui ont été traités en CSSCT du Réseau, avec pour ambition de commencer un travail de référence avec la direction en partant de cas concrets traités, mais pour lesquels des effets pathogènes perdurent ;
- 2) une réunion rassemblant les référénts harcèlement pour recueillir leurs retours d'expérience et leurs propositions ;
- 3) une réunion avec les membres de Lignes Directes Harcèlement qui pourrait faire ses préconisations au regard de son retour d'expérience ;
- 4) une réunion rassemblant la commission de suivi de l'accord QVT, la CSSCT-C, les référénts harcèlement, LDH et peut-être des représentants de CSSCT d'établissements afin de mutualiser les réflexions et définir ensemble des ajustements sur le *modus operandi*.

4.3 - Formation conseillers et acteurs du développement de la QVT

Florence Vincelot, référente des conseillers et acteurs⁶ du développement de la QVT, les réunira pour tirer un bilan de la formation avant la renégociation de l'accord QVT⁷, *a priori* le 1er juillet.

Être conseiller ou acteur du développement de la QVT n'est pas une fonction mais une mission spécifique à mettre en œuvre sur son site (ce qui n'empêche pas de partager avec son réseau). Ce n'est pas le même principe que le pool des référénts « démarche d'évaluation embarquée » qui eux peuvent être sollicités par n'importe quel site.

La nouvelle version de la formation Acteurs du développement de la QVT est basée sur des trinômes élu-RH-manager, alors que les élus auraient préféré 2 binômes (élu-RH et élu-manager). Cette

⁶ Les deux 1ères sessions de formation ont validé des « conseillers », la 3^e session en cours (formation revue) labellisera des « acteurs du développement de la QVT »

⁷ Un second avenant de prorogation de l'accord QVT est en réflexion

composition est trop déséquilibrée quand le niveau des stagiaires en est à la découverte de ces dispositifs et de ces façons de travailler.

4.4 – Appel d’offres contrat de psychologues du travail

JLO est le prestataire de psychologues du travail pour FTV depuis le 1er janvier 2018 jusqu’au 31 décembre 2021. Un nouvel appel d’offres est donc nécessaire.

Après 3 ans et demi de pratique, les élus de la CSSCT-C constatent que la direction a laissé à JLO un **rôle de prescripteur beaucoup trop important**⁸. Un interlocuteur unique permet aux managers de se décharger de ces thématiques qui du coup n’infusent pas dans le corps social. De plus, l’hégémonie de JLO entraîne des réponses uniformes sur des sujets pourtant divers et nécessitant une expertise spécifique (hotline, médiation, enquête paritaire, COFIL, formation des managers...). Dans le Réseau France 3, certaines interventions de JLO peuvent s’apparenter à des manquements professionnels graves. Exemple à Poitiers où JLO a signifié au binôme direction/élu de détruire les verbatim des salariés après enquête afin de leur garantir la confidentialité, ou encore lors d’un COFIL où la psychologue du travail donnait des consignes aux participants en expliquant qu’ils ne pouvaient demander d’ETP supplémentaires.

Pour Xavier Froissart il faut surtout que les psychologues du travail « tournent », car s’ils restent au même endroit des liens peuvent se créer et ils pourraient perdre leur recul. Les élus de la CSSCT-C remarquent qu’avec le turn-over qu’ont connu les psychologues du travail de JLO affectés à FTV, ce risque a été limité (mais pose d’autres questions).

Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- **Permettre aux élus de la CSSCT-C de participer à l’appel d’offres concernant le contrat de psychologues du travail, comme ils le demandent pour tous les sujets relatifs à la santé et aux conditions de travail, notamment pour éviter la répétition des pénibles et interminables négociations d’amélioration de la prestation d’assistantat social**
- **Allotir l’appel d’offres concernant le contrat de psychologues du travail et imposer l’obligation de panacher les prestataires retenus**⁹

8 « [...] Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers des solutions externes proposées clé en main qui tiennent parfois plus de la mesure de communication que d’une réelle protection de la santé des salariés. Il en va ainsi des lignes d’écoute et de soutien psychologique [...] leur succès auprès des employeurs contraste avec leur efficacité auprès des salariés : peu d’entre eux y ont recours, y compris dans les entreprises où le niveau de souffrance au travail est important. Ce désintérêt s’explique par les difficultés à évoquer ses problèmes au téléphone avec une personne inconnue ou encore par les craintes quant à la confidentialité des informations données. Elles sont surtout identifiées, à juste titre, comme une solution d’ultime secours puisqu’elles ne permettent que de soulager les symptômes de la souffrance sans agir sur ses sources. Pour « combattre les risques à la source » conformément au Code du travail (art. L. 4121-2 CT), les politiques de prévention des RPS doivent s’appuyer en priorité sur des mesures de prévention dite primaire qui vont supprimer ou réduire l’exposition des salariés aux facteurs de risques en considérant les sources organisationnelles des RPS et en les traitant par des actions collectives : enrichir les tâches, réorganiser l’activité, mobiliser les collectifs, faire évoluer le management, améliorer les conditions de travail... [...] » in Lignes d’écoute, formation en gestion du stress... : ces dispositifs de prévention plébiscités par les entreprises ne suffisent pas à la prévention des RPS, JDS, 18 mai 2021

⁹ Les contrats actuels de psychologues du travail et de médiation par exemple ont fait l’objet de deux appels d’offres mais ont été remportés tous les deux par JLO

POINT 5 - POINT D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION LIÉ À LA POLITIQUE DE SANTÉ ET DE PRÉVENTION DES RISQUES DE FRANCE TÉLÉVISIONS

Présenté par Thomas Evrard et Paul Thibault, ingénieurs sécurité de la SQVT

5.1 - Point sur le calendrier d'actualisation des DUERP¹⁰

L'actualisation des DUER se fait toujours au plus près du terrain via des ateliers pluridisciplinaires (1 APS + représentants métiers + 1 élu + 1 manager + 1 RH), complétée par une analyse plus globale au niveau des CSSCT.

Depuis janvier 2021 les ingénieurs sécurité sensibilisent et accompagnent les APS¹¹ dans cet exercice, l'objectif étant une mise à jour des DUER avant **fin août** afin qu'ils puissent être présentés en IP/CSE en **septembre**, laissant ainsi le temps des analyses pour l'information-consultation du CSEC en **décembre**.

Comme le DUER est découpé en unités de travail, les ingénieurs sécurité préconisent que **les risques spécifiques aux élus soient identifiés via le champ « modalités d'exposition »** qui permet de préciser la population concernée. Comme les DUER sont locaux, reste à déterminer quel plan d'actions et qui le signe pour l'ensemble des élus. Pour les managers, RH et CDD, les risques spécifiques les concernant sont déjà identifiés selon la DSQVT.

5.2 - Point sur l'actualisation de l'outil Acciline+

Le logiciel Acciline+¹², fourni par Ayming, va évoluer. **L'un des objectifs est de faciliter les échanges avec les élus, le dialogue social et la production de documents.** Parmi les améliorations attendues :

- L'ergonomie générale qui devrait permettre de faire des extractions
- Le module « Accidents du travail » aura plus d'options (ajout du champ « télétravail » par exemple)
- Le module « Risques » ne sera plus exploité via Andeline et il intégrera les facteurs Gollac¹³.

Une récente évolution réglementaire permet de dématérialiser la déclaration des accidents bénins. Ainsi Acciline+ pourrait remplacer les registres dédiés. Reste à trouver une solution pour faire signer la déclaration par la victime.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : les temps forts qui marquent des moments clés pour consolider le DUER et en extraire le PAPRIACT ne doivent pas laisser penser que le DUER est figé. Il doit être renseigné au gré des événements qui se produisent dans les sites.

¹⁰ DUERP = Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

¹¹ APS = Animateurs Prévention Sécurité

¹² Acciline+ permet de rédiger les DUER

¹³ Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux sont nombreux et évoluent en même temps que le monde du travail. Les travaux récents d'un collège d'experts internationaux coordonnés par le sociologue Michel Gollac proposent de les regrouper en six catégories : Intensité et temps de travail, Exigences émotionnelles, Manque d'autonomie, Rapports sociaux au travail dégradés, Conflits de valeur, Insécurité de la situation de travail

5.3 - Formation des APS aux facteurs Gollac

Documents en annexe :

- Fiche pédagogique de la formation
- Atelier « Intégrer les RPS dans le DUERP pour les APS »

La nouvelle façon de caractériser les RPS, décidée par la DSQVT, nécessite de former les APS en charge de la tenue des DUER. Cette formation a été assurée tout le mois de juin par JLO.

Pour les élus de la CSSCT-C, l'appropriation des facteurs de risques du rapport Gollac est une vraie avancée en matière d'identification des risques psychosociaux, car faire le lien entre santé et travail c'est potentiellement se donner les moyens d'agir. Mais leur faire porter cette responsabilité c'est les exposer à de nouveaux risques. Les élus de la CSSCT-C réitèrent leur alerte et leur désapprobation du choix qu'a fait la direction de considérer que l'animation et la prévention de la sécurité n'est qu'une mission pour des salariés déjà forts occupés par leur métier, et alors que les besoins sont croissants. Nous déplorons les cas où la mission de prévention n'est ni incarnée ni portée. A Rouen par exemple, où l'évaluation des risques liés à la démarche participative de la régie automatisée n'a ni été faite, ni *a fortiori* été intégrée dans le DUER.

Pour les ingénieurs sécurité, **l'APS n'est qu'un animateur. C'est le rôle du manager de porter et appliquer le DUER et le PAPRIACT. Malheureusement, ces derniers sont encore vus comme une contrainte légale plutôt qu'un outil de qualité de vie au travail pour tous.**

Quant à la filière RH, qui doit être en soutien des managers et des APS, des formations RPS sont en cours.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : créer un poste d'APS sur chaque site ou au moins dans chaque établissement de FTV.

5.4 - Réflexion sur le plan de sensibilisation à la sécurité des deux roues

L'entreprise accompagne le développement de l'usage du vélo par les salariés de plusieurs façons :

- Forfait mobilité durable : plus de 500 inscrits au 16 juin, assez bien répartis sauf en Outremer où ils sont peu nombreux
- Webinaires
- Vidéos de sensibilisation sur 5 thèmes de sécurité
- À venir :
 - o webinaires ou formations-actions notamment pour les débutants qui n'ont pas encore les bons réflexes (la cohabitation avec les automobilistes s'apprend)
 - o projet de parking à vélo à proximité du Siège

Le nombre d'accidents de trajet impliquant des salariés cyclistes a fortement augmenté. C'est à mettre en rapport avec le nombre plus important de cyclistes depuis le début de la crise sanitaire. Il y a aussi des accidents de trajet avec des moyens de déplacement personnels (gyropode, skate électrique, trottinette). C'est pourquoi une première analyse des risques routiers des modes de déplacement doux

a été réalisée début 2020. La DSQVT souhaite aujourd'hui réaliser une **analyse de la sinistralité plus approfondie**. Elle pourra se faire à la rentrée grâce à l'arrivée d'un alternant dans le service. Le résultat alimentera la politique de prévention de l'entreprise.

5.5 - Fiche réflexe conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage

Documents en annexe :

- Fiche réflexes « Conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage »
- 2 fiches réflexes « Gérer l'après-mission » (retour et long terme)

La fiche réflexes sur la conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage a été mise à jour par un groupe de travail réunissant DRH, juristes, DSQVT, médecin du travail et DSS. Les élus de la CSSCT-C s'étonnent. **Aucun journaliste ayant vécu cette situation n'a été invité, ni les élus de la CSSCT-C** alors qu'ils proposent à la direction depuis décembre 2019 de rédiger ensemble ces fiches réflexes¹⁴.

La DSQVT répond que la fiche a été transmise à la RH de France 3 Lorraine où une équipe de reportage a été agressée pour relecture, et comme il n'y a pas eu de retour, elle pense que ce doit être bon.

A noter que la fiche présentée n'intègre pas les demandes de révision des élus formulées lors de la commission de suivi de l'accord QVT du 31 mai (et appuyées par les élus de la CSSCT-C) :

- Accompagnement par l'IAPR¹⁵ d'office, enlever l'option
- Démarche inversée : le psychologue du travail doit venir au devant des salariés et pas l'inverse
- Intervention plus rapide du médecin du travail : en 1er lieu
- Utiliser la méthodologie de l'arbre des causes

Lorsqu'elle sera définitive, la fiche réflexe sera publiée **sur monespace**. Les élus de la CSSCT-C demandent à la direction que les fiches réflexes mises à jour soient présentées en CSSCT et en IP afin de faire connaître largement ce travail utile. La DSQVT est d'accord sur le principe, reste à déterminer selon elle qui pourrait porter cette parole en instance. Les élus de la CSSCT-C suggèrent de faire simple : explication du contexte par l'APS (qui a rédigé, où trouver l'info sur monespace...) et lecture commune pour une parfaite compréhension et d'éventuelles demandes de modifications. Quoi qu'il en soit, la DSQVT s'engage à diffuser un mail-type annonçant la mise à jour.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : communication des fiches réflexes mises à jour en CSSCT et en IP.

¹⁴ Dans ses réponses écrites au point 9 la DSQVT s'engage à présenter les travaux de la DDS lors de la CSSCT-C de septembre et recueillera les remarques des élus. Les élus ont une autre définition du « travail commun »

¹⁵ IAPR = Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources

POINT 6 - RESTITUTION DE LA VISITE DE SÉCURITÉ DE ROLAND-GARROS DU 1ER JUIN 2021

Présenté par Paul Thibault, coordinateur de la visite de sécurité

Document en annexe : compte rendu

A noter dans les faits saillants :

- La Fédération Française de Tennis a appliqué un protocole sanitaire strict
- La présence de FTV est beaucoup moins importante que les années précédentes en raison d'un appel d'offres perdu (**environ 80 salariés contre 300**)
- Certains salariés ont exprimé un sentiment de **perte de sens et d'excellence** en raison de la réduction des missions de FTV sur Roland-Garros. Pour le Dr Chastang ce n'est pas une évaluation (trop peu de salariés rencontrés), donc pas de plan d'actions correctif
- Des salariés de la DMF regrettent la distorsion de l'information au sein de leur direction : les « régionaux » reçoivent les communications de leur site local mais pas du Siège alors que certains ont besoin de ces informations
- **Loupé sur l'aération de 2 salles de montage sur 4.** L'aération est l'une des principales mesures de prévention contre la Covid. Lors de l'aménagement des locaux mis à disposition par la FFT, personne n'a pensé que les 2 pièces aveugles conviendraient plus à du stockage qu'à des vacations quotidiennes de 10h. Des travaux ont été demandés à la FFT après la visite de sécurité, mais ils n'ont pu être réalisés. Les élus de la CSSCT-C s'interrogent : les communications internes, les lettres Repères, le mini site Covid sur monespace, les comptes rendus d'instances, les APS et les référents Covid n'ont donc pas suffi. Heureusement l'aération des autres parties des algécos ont été préalablement contrôlées et sont conformes. Les médecins du travail ont préconisé de laisser au maximum les portes et les fenêtres ouvertes dans les locaux alentour afin de créer un courant d'air, et de changer plus régulièrement les masques. Les monteuses étaient absentes lors de la visite, nous ne savons pas si ces consignes ont été transmises et appliquées. Le directeur de production responsable de l'opération promet qu'une attention sera portée à l'expression de besoins 2022. Le risque a été versé dans le rapport de visite et sera dans le plan de prévention 2022. Les élus de la CSSCT-C demandent que le rapport soit versé dans le ou les DUER concernés.

Il a été acté à l'oral par la DSQVT que la CSSCT-C recevait les propositions de visites de sécurité conjointes concernant Roland-Garros et le Tour de France, charge à elle de proposer des représentants, issus de la CSSCT-C ou d'autres CSSCT de FTV. Les élus de la CSSCT-C estiment que cela doit être **écrit quelque part** et pas seulement dans un compte rendu. Pourquoi pas un règlement intérieur, car les élus comme les représentants de la direction peuvent changer. Pour le président de la CSSCT-C le compte rendu suffit et **l'instance doit être capable d'assumer ses décisions**. De toute façon il n'y a pas d'autres endroits de consignation selon lui. Les élus rétorquent que malgré l'inscription de questions et préconisations dans les comptes rendus de la CSSCT-C, nous obtenons peu de réponses. Quand le compte rendu de la CSSCT-C aura valeur de relevé de décisions ou de conclusions, nous aurons fait un grand pas.

Par exemple nous avons convenu que la rapporteure de la CSSCT-C était invitée en commission de suivi de l'accord QVT, les sujets étant assez similaires. Cela a été respecté 2 fois, plus aucune nouvelle depuis.

Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- *Intégrer les salariés de la vidéo mobile et des équipes de tournage dans les listes de diffusion des communications générales du Siège.*
- *Intégrer le rapport de visite de Roland-Garros dans le ou les DUER concernés.*
- *Créer un règlement intérieur de la CSSCT-C, ou répondre par écrit après chaque réunion à toutes les questions et préconisations contenues dans les comptes rendus de la CSSCT-C.*

POINT 7 - PRÉPARATION DE LA RÉUNION DE L'OBSERVATOIRE DE LA SANTÉ ÉLARGI SUR L'ABSENTÉISME

Présenté par Xavier Froissart, Président de l'Observatoire de la santé

Suite à la restitution le 22 avril en CSEC des données très préoccupantes de l'absentéisme à FTV de 2017 à 2019, et de la décision de la Présidente annoncée en CSEC le 25 mai de traiter le sujet, la DSQVT propose la méthode suivante :

- 1) **Bientôt : les élus recevront les tableaux complets de l'absentéisme** comme la direction s'y est engagée le 22 avril.
- 2) **30 juin 2021 : réunion exploratoire avec le cabinet Ayming** pour bâtir une méthodologie. La DSQVT a accepté la demande de la rapporteure d'y participer.
- 3) **Fin septembre 2021 : réunion de l'Observatoire de la santé** (CSSCT-C, RH et DSQVT) élargi à la commission de suivi de l'accord QVT, aux CSSCT d'établissement et aux RH opérationnels, pendant 2 jours en présentiel. Audition d'experts extérieurs (les élus peuvent proposer des noms), témoignages d'entreprise (les élus peuvent proposer des noms) et ateliers de réflexion. Objectifs : déterminer des méthodes et des outils, identifier les actions à mettre en place de manière pragmatique, décliner des plans d'action locaux. Les élus de la CSSCT-C rappellent que la CSSCT du Réseau France 3 a commencé à travailler sur des indicateurs.
- 4) **2e trimestre 2022 : Journées de la santé.** Objectif : partage du travail réalisé dans l'Observatoire de la santé avec tous les acteurs santé de FTV.

Les élus du CSEC n'ont pas reçu de **réponse motivée à leur avis rendu le 26 mai 2021 sur l'absentéisme**. Est-ce que la méthode présentée vise à répondre à chacune des préconisations émises ? La DSQVT répond qu'un travail a été engagé et il sera partagé avec les élus et les directions Outremer et Information. Les élus rappellent que l'article L.2312-15 du Code du travail impose que « *L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité* », car pour le moment, les réponses sont limitées.

POINT 8 - BILAN DES INAPTITUDES 2018-2020

Par Vincent Courson

Document en annexe : bilan

Les élus de la CSSCT-C constatent qu'il manque trop de données pour réaliser une étude :

- ratio des effectifs
- analyse qualitative :
 - o l'origine de l'inaptitude (personnelle, professionnelle ou multifactorielle ; physique ou psychologique ; cause directe ou facteur d'aggravation)
 - o métiers

La DSQVT accepte de compléter son modèle à partir de l'année prochaine et de réaliser l'exercice annuellement.

La présence des 3 médecins du travail du Siège a permis d'apporter un début d'éclairage qualitatif pour le **Siège** à ces données brutes FTV :

- en 2019 : 12 inaptitudes sur 27 sont tout ou partie liées au travail (pour le secteur du Dr Mageau)
- en 2020 : au moins 3 inaptitudes sur 7 tout ou partie d'origine professionnelle, le travail étant la cause directe ou d'aggravation (pour le secteur du Dr Mageau)
- en 2021 : 3 inaptitudes de plus de 60 ans (pour le secteur du Dr Chastang)
- les inaptitudes pour raisons professionnelles indirectes sans accident du travail concernent 30% du total (pour le secteur du Dr Chena)
- les métiers qui ressortent : OPS (inaptitude majoritairement physique), journaliste (mise à l'écart d'anciens, perte de sens, souci de santé reconnu en accident du travail symbolique de l'usure), administratif (soucis de santé personnels, polyopathologies)
- 12 salariés déclarés inaptitudes étaient invalides 2e catégorie au moment de l'inaptitude
- 50% de pathologies chroniques évolutives (pour le secteur du Dr Chena)
- **les reclassements sont très compliqués, voire quasi impossibles**

La même analyse consolidée pour le Réseau France 3 et le Pôle Outremer est plus complexe car il faut que les 3 médecins coordinateurs contactent les médecins du travail locaux concernés si leur rapport annuel n'est pas assez détaillé. Les élus de la CSSCT-C suggèrent que la direction prévienne les médecins du travail coordinateurs lorsqu'une inaptitude est mise à l'ordre du jour d'un CSE ; les élus pourront faire de même.

Une analyse complète permettra de mettre en œuvre des actions comme un accompagnement des maladies chroniques et du sens au travail par exemple. Compte tenu du contexte socio-économique de l'entreprise, on peut imaginer que les inaptitudes tout ou partie d'origine professionnelle ont des causes relativement identiques d'un site à l'autre. Les médecins coordinateurs sont d'accord. Les élus de la CSSCT-C préconisent donc qu'un **travail identique à ce qui se fait sur les DUER soit réalisé sur les inaptitudes. Cela pourra constituer l'un des volets du travail plus large sur la lutte contre l'absentéisme.** La DSQVT propose de partager ces résultats lors du prochain Observatoire de la santé.

Les élus de la CSSCT-C ont déjà eu l'occasion de le dire : la sortie des effectifs, la carence des reconversions et des mobilités sont des échecs de l'entreprise. Il arrive que les demandes d'**aménagement du temps de travail** qui pourraient éviter la dégradation de la santé soient vécus par la direction comme une tentative des salariés de la **duper**. Parfois les **personnes en situation de handicap** sont vécues comme des « **boulets** » par leurs managers qui doivent assurer une mission dans une contrainte d'ETP qui ne permet aucune souplesse. Le Dr Chastang reconnaît qu'il arrive que les **décisions des médecins du travail soient contestées par l'encadrement**.

Les élus de la CSSCT-C rappellent l'intérêt des **comités de maintien dans l'emploi** (confirmés par le chapitre 6.2 du nouvel accord handicap). Ils sont peu connus donc peu exploités, alors que ce type de dispositif pourrait permettre de trouver des solutions. Ces comités obligent à un échange et une neutralisation des postures ; l'aspect médical y est mis en avant. Ils peuvent être déclenchés par le salarié en situation de handicap ou par un élu.

La prévention des risques professionnels reste le parent pauvre de FTV.

Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- *La direction et/ou les élus des CSE doivent prévenir les médecins coordinateurs de l'inscription à l'ODJ d'un CSE/CE/CCEOS (hors CSE Siège) d'une inaptitude afin qu'ils prennent contact avec le médecin du travail local pour alimenter leur synthèse annuelle qualitative.*
- *Réaliser un travail identique à ce qui se fait sur les DUER : analyse des inaptitudes au plus près du terrain et synthèse en CSSCT.*

POINT 9 - POINT SUR LES DIFFÉRENTS DOSSIERS LISTÉS PAR LA RAPPORTEURE DE LA CSSCT-C

Document en annexe : liste de questions/réponses sur les thèmes traités par la CSSCT-C

A l'issue des débats en CSSCT-C, de nombreuses questions et préconisations restent en suspens faute de réponses satisfaisantes, voire de réponses tout court. Avant que ce mandat ne se termine, la rapporteure souhaitait apurer ces dossiers.

Certains points de la liste n'ont pu être traités en séance faute de temps. Les élus ont reçu par écrit les réponses de la DSQVT (les questions écrites avaient été reçues avant la réunion du 16 juin). Commentaires des élus de la CSSCT-C aux réponses de la direction :

Projets impactant la santé des salariés (page 3) : lorsque les élus de la CSSCT-C demandent pourquoi les multiples alertes des élus sur les effets négatifs d'un projet restent sans suite, la DSQVT répond que le pôle Conseil et accompagnement doit mieux préparer la direction à accompagner les collectifs de travail.

- ⇒ *Cette réponse peut convenir pour l'avenir, mais pas pour le présent. Les élus en déduisent que l'accompagnement actuel est déficient, tout comme les mesures correctives malgré les alertes. Ce n'est donc pas satisfaisant.*

Nouveau management : comment la direction donne du temps aux managers pour intégrer les notions et appliquer les outils de la QVT (réunions de service, espaces de discussion...) ? Réponse de la DSQVT : « *il s'agit d'un sujet essentiel dont la réponse est forcément locale. L'expérience NoA peut servir de référence en la matière.* »

- ⇒ *Pour un sujet essentiel, il manque singulièrement de réponses concrètes.*

Equipes de Veille Locale (EVL) : les élus de la CSSCT-C sont toujours en attente¹⁶ des bilans statistiques 2019 et 2020 pour le Réseau France 3. La présence en CSSCT-C de Nathalie Dené a permis un début de réponse : Pascale Couet a envoyé les bilans « *il y a longtemps* » à la DSQVT.

- ⇒ *Encore un mystère mystérieux donc... En attendant, toujours pas de bilan communiqué.*
- ⇒ *En séance les élus se sont émus de la non-mention des représentants du personnel dans la fiche pratique « EVL » publiée sur monespace. C'est contraire à l'engagement de la DRH de FTV. Les élus de la CSSCT-C rappellent à la direction que le non-partage entretient les postures.*

Procédures (DGI, enquête paritaire, enquête suite à un risque grave, délit d'entrave, déclaration d'un AT, utilisation des crédits d'heures des élus et mandatés, suspicion de harcèlement, COPIL...) : les élus ont proposé que certaines procédures soient co-rédigées (direction-élus-IT et/ou CARSAT). Nous sommes régulièrement confrontés à des difficultés, pour ne pas dire des conflits, à cause de l'absence de procédures partagées. La DSQVT s'engage à présenter le travail de la DDS lors de la CSSCT-C de septembre où les élus pourront faire leurs remarques. Par ailleurs, certains thèmes proposés par les élus ne relèvent pas de ce type de travail selon la DSQVT (délit d'entrave, déclaration d'un AT, suspicion de harcèlement par exemple).

- ⇒ *Si ces thèmes ont été listés, c'est parce que l'expérience a montré que c'était des sujets à traiter ensemble.*
- ⇒ *En quoi une présentation magistrale avec recueil de commentaires peut être assimilée à un travail en commun ?*
- ⇒ *La DSQVT reste sur ses anciennes positions sans tenir compte des préconisations du groupe de travail « amélioration des relations entre les acteurs RH - managers - élus - DSQVT – DDS » auquel elle a pourtant participé. Les élus de la CSSCT-C le regrettent profondément.*

Formations Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) : nos formateurs internes doivent avoir l'agrément FORPREV. Réponse de la DSQVT : « *Nous allons solliciter l'avis du nouveau directeur de l'UFTV sur la possibilité de solliciter cet agrément afin de former nos formateurs SST internes.* »

- ⇒ *Nous avons appris par ailleurs qu'un salarié de France 3 Nord Pas-de-Calais vient d'obtenir son agrément FORPREV via l'intervention de la responsable formation de son périmètre. Son*

¹⁶ Depuis le 15 septembre 2020

numéro d'agrément peut être utilisé par d'autres formateurs internes. Nous invitons la DSQVT à se rapprocher de ces 2 personnes pour de plus amples informations.

Prestataires pour les investigations et médiations externes : lorsqu'un CSE fait appel à un expert, celui-ci doit être agréé par le Ministère du Travail. En revanche aucune obligation légale n'est faite aux prestataires qui interviennent pour la direction. De fait, la majorité d'entre eux ne sont pas agréés. La DSQVT répond que « *les représentants du personnel n'ont jamais évoqué la nécessité d'exiger une habilitation du ministère du travail.* »

⇒ *Puisque c'est la faute des élus nous corrigeons : nous pensons qu'il serait bon que la direction fasse appel à des prestataires agréés car il nous semble que ce serait un gage supplémentaire de leur « sérieux ».*

Maladies à caractère professionnel : les élus de la CSSCT-C souhaitent que les 3 médecins coordinateurs participent au Réseau public de surveillance des maladies à caractère professionnel. En séance les médecins du travail ont dit qu'ils pensaient que cela pouvait amener plus de vigilance en interne. Ils vont essayer d'y participer.

Service de santé au travail de Vendargues : compte tenu du nombre de personnes sur site, de la part importante de personnel non permanent, des risques inhérents aux tournages et de la forte pression temporelle pesant sur tous les corps de métier présents à Vendargues, *les élus de la CSSCT-C préconisent le recrutement sur place d'un-e infirmier-ère.*

Pour la CSSCT-C, le 5 juillet 2021

Chantal Fremy, rapporteure



Avis du CSEC sur les comptes 2020 de France Télévisions

Malgré la crise sanitaire et son impact les ressources publicitaires, France Télévisions a présenté en 2020 des comptes excédentaires, avec un résultat d'exploitation d'1,6 M€ avant la transformation.

Ce résultat a été obtenu par la baisse des activités qui a entraîné des économies considérables sur les effectifs, qui ont diminué de 435 ETP sur l'exercice, ce qui représente une économie de 15 M€ de la masse salariale.

Cette économie représente aux 2/3 des postes permanents vacants et pour un tiers, une baisse importante du recours aux salariés non-permanents.

Cette « performance » budgétaire a entraîné le versement de 6 M€ au titre de l'intéressement prioritairement indexé sur les économies réalisées sur la masse salariale, comme l'a démontré l'expert économique du CSEC.

La crise sanitaire a donc constitué un effet d'aubaine budgétaire pour France Télévisions qui aurait très bien pu utiliser cet excédent pour assurer le niveau de rémunération des salariés non permanents les plus lourdement impactés sur la période.

Pour ces raisons, les élus donnent un avis négatif sur les comptes de France Télévisions pour l'exercice 2020.

Les élus saluent cependant la grande capacité d'adaptation de l'entreprise et de ses salariés dans le contexte du Covid, qui se vérifie dans les comptes, même s'ils déplorent que les adaptations de la grille des programmes en faveur des programmes jeunesse, éducatifs, ou offres de cinéma aient plus profité aux producteurs privés qu'aux équipes internes, les moyens internes de fabrication, mises en sous-activité, affichant un déficit de 22 M€.

Adopté par 15 voix pour, 1 vote contre et 7 abstentions.

La CGT s'associe

Paris, le 7 juillet 2021



Commission économique du CSE Central

Comptes 2020 de France Télévisions

Réunion du 26 mars 2021

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

Pour la direction : Priscille Ducomet, directrice financière de FTV.

Invité : Mehdi Morchedi (Secafi).

Contre toute attente, France Télévisions affiche des comptes excédentaires en 2020, avec un résultat d'exploitation avant transformation d'1,6 M€ et un résultat net de 18,1 M€, obtenu grâce à un résultat exceptionnel de 27,8 M€.

Deux éléments expliquent ce résultat : le résultat publicitaire bien meilleur qu'anticipé au moment de la dernière réévaluation budgétaire et meilleur que le marché, et la baisse considérable des ETP (-234 par rapport au budget et -435 par rapport à 2019) qui a entraîné une économie de plus de 15 M€ sur la masse salariale par rapport au budget initial.

Des recettes nettes en baisse sensible

Elles sont en baisse de 21,5 M€ par rapport au budget et de 40 M€ par rapport à 2019.

Des ressources publiques conformes à la trajectoire

Les ressources publiques baissent de 60 M€, conformément au budget, pour atteindre 2,431 Md€.

Publicité : un manque à gagner atténué par rapport aux prévisions

Alors que la dernière réévaluation prévoyait un recul de 44 M€ du chiffre d'affaires publicitaire, celui-ci recule en réalité d'un peu moins de 32 M€, grâce aux bonnes performances de la régie, qui fait mieux que le marché publicitaire (-5% vs -11%) et aux bonnes audiences de la fin d'année. Les recettes publicitaires, qui auraient dû augmenter en 2020, ont baissé de 18,8 M€ par rapport à 2019. Elles représentent 333 M€.

La baisse porte essentiellement sur la pub télé, le numérique n'étant touché qu'à hauteur de 2 M€.

Du fait des annulations d'événements et de salons, les recettes affectées sont en baisse de 5 M€ (ce qui est compensé par une baisse des charges sur les supports antennes et programmes).

En revanche, les recettes des FAI sont en amélioration d'1,8 M€ par rapport au budget, du fait de régularisations de frais, notamment sur la bande passante.

Le coût de grille en baisse nette de 38,5 M€

Au global, le coût de grille est en baisse de 60,6 M€ par rapport au budget, mais les économies sur les programmes ont entraîné un manque à gagner pour la Fabrique et donc un déficit de 22 M€ qui vient contrebalancer le montant des économies.

Tous les genres, hormis le programme national, sont en baisse par rapport au budget, qui, déjà, prévoyait une baisse globale de 46 M€ du coût de grille. Au final, par rapport à 2019, la baisse est de 67 M€ pour atteindre 2,036 Md€.

La crise sanitaire a entraîné des économies considérables sur les ETP, les frais de mission (-20 M€ sur un coût annuel de 45 M€), les couvertures d'événements.

A l'**information nationale**, l'économie est de 15,2 M€ par rapport au budget et au total de 16,2 M€ par rapport à 2019.

Au **sport national**, l'économie atteint 23,4 M€ (-14,6 M€ par rapport à 2019), en premier lieu du fait du report des JO de Tokyo, mais aussi de l'annulation de plusieurs manifestations (Championnats d'athlétisme, Paris-Roubaix, rugby...). Les économies sont réalisées aussi bien sur les ETP que sur la production.

Le **programme régional** a économisé près de 31 M€, en grande partie sur les ETP (retard dans les comblements de postes, moindre recours aux non-permanents) et les frais de mission (-7 M€), du fait des mutualisations d'éditions et de l'arrêt de nombreuses émissions pendant le 1^{er} confinement. Cela s'est traduit par une baisse de la commande de 10 M€ à la Fabrique (environ la moitié du déficit de la Fabrique en 2020). Par ailleurs, le déploiement des matinales de France Bleu a été deux fois moins important que prévu (6 au lieu de 12), d'où une économie de 1,5 à 2 M€.

Le **programme ultramarin** a connu une économie de -8,7 M€, liée aux annulations d'événements et à la baisse des frais de mission (la moitié du montant des économies).

Seul le **programme national** connaît une augmentation par rapport au budget, de 21,2 M€. Cela est dû pour moitié à la continuation de France 4 (10 M€ de coût de grille supplémentaire). Le reste : programmes éducatifs lors du 1^{er} confinement (Lumni, etc.), diffusion d'une offre de cinéma renforcée et programmes de remplacement en lieu et place des JO et des événements sportifs reportés ou annulés.

Sur le **numérique**, les coûts directs de la direction du numérique sont en baisse de 3,9 M€, du fait de retards dans les déploiements de projets. En revanche, les contenus numériques (comptés dans les différents coûts de grille) sont en hausse et sont venus compenser, en

lecture consolidée. A l'arrivée, le coût total du numérique pour l'ensemble de FTV est conforme au budget, avec 146 M€. Mais les contenus en représentent 54% (au lieu de 51% prévus au budget) : 35 M€ pour le programme national, 18 M€ pour le programme régional, 13 M€ pour l'information nationale, 8 M€ pour le programme ultramarin et 5 M€ pour le sport.

Un dépassement des coûts supports (+11,6 M€)

Près de la moitié des économies du **support antennes et programmes** (-11,7 M€) est imputable à la baisse du volume des échanges et partenariats (- 4,9 M€), contrepartie de la baisse des recettes affectées. 5 autres millions sont liés à des économies sur les actions de communication, du fait des annulations de festivals et autres événements. Le reste (près de 2 M€) correspond à une économie d'ETP, essentiellement des retards dans les recrutements.

Le **support technique et informatique partagé** accuse un dépassement de 23,2 M€ par rapport au budget. Il s'agit pour 22 M€ du déficit de la Fabrique, lié à la baisse d'activité pendant le confinement. Le reste correspond aux achats d'ordinateurs portables, plus importants que prévu, pour équiper les salariés en télétravail.

Les **coûts techniques de diffusion** sont conformes au budget. Les économies liées à des renégociations de contrats ont été compensées par une accélération de certains amortissements.

Les autres dépenses en net dépassement (+18,4 M€)

La **subvention cinéma**, en dépassement de 2 M€ est liée à une augmentation de la subvention de France 3 Cinéma, qui subissait de manière récurrente, des difficultés de trésorerie.

Les **variations de provision** sont en dépassement de 11,3 M€ par rapport au budget. Cela est dû à une augmentation des précontentieux, à l'effet conjoncturel du remaniement de la gouvernance liée au 2^e mandat de la présidente et au ralentissement des audiences prud'homales, qui allonge les procédures et vient donc gonfler les provisions. La provision inclut également les litiges d'exploitation.

Les **frais généraux**, en dépassement de 5 M€ intègrent les coûts directs liés au Covid, qui représentent 11,6 M€ : 4,4 M€ pour les protections sanitaires (masques, gels et prestations de nettoyage), 1,6 M€ pour les aménagements des locaux (plexiglas, signalétiques, etc.). Les fournitures et prestations informatiques ne représentent que 400 000 €.

Le « fonds de solidarité » pour les non-permanents représente au total 3,8 M€ mais il inclut, ce qui paraît sans rapport, 500 000 € correspondant au maintien de la subvention des activités sociales et culturelles à son niveau de 2019, conformément à l'accord du 7 mai 2019. Au final, le fonds de soutien représente 1,3 M€ de financement direct par l'entreprise entre le 1^{er} avril et le 10 mai 2020, et 1,9 M€ financés par le don de congés et le plafonnement des CET sur la période 10 mai-31 août. Soit au total, 3,2 M€. La période du 16 au 31 mars 2020 n'a pas été comptée.

Parallèlement à ce surcroît de dépenses non budgétées, la crise sanitaire a entraîné des économies sur les frais généraux, du fait de la fermeture de l'UFTV pendant le confinement,

puis au ralentissement des actions de formation, ainsi que des économies d'ETP, liées au retard dans le pourvoi des postes ou encore des économies sur les honoraires.

Les autres activités en baisse de 5,5 M€

C'est lié à la baisse du résultat de la régie publicitaire et au décalage du lancement de Salto, donc à un chiffre d'affaires moins important que prévu.

Le résultat du producteur, supérieur de 5,1 M€

C'est la conjonction de l'augmentation du résultat de France-tv Studio, en particulier du fait du développement du flux au sein de la filiale, et d'autre part de la fermeture des salles de cinéma. Les charges étant imputées au moment de la sortie des films, c'est autant d'économies en 2020, mais cela annonce une forte dégradation du résultat des filiales lorsque les salles rouvriront et que les films sortiront, potentiellement en 2021.

Forte économie sur la transformation et Salto

Les **coûts de transformation** sont inférieurs de 1,7 M€ aux prévisions. La crise sanitaire a donné un coup de frein aux projets et aux départs, donc aux formations et accompagnements.

La **perte de Salto** est deux fois moins importante que prévu, du fait du décalage du lancement de la plateforme à l'automne, ce qui améliore de 10,4 M€ le résultat par rapport à ce qui avait été budgété.

Un résultat net positif grâce à un résultat exceptionnel

Le **résultat financier** est en amélioration de 1,3 M€. Il s'agit de l'effet combiné de meilleurs placements et d'une trésorerie plus importante liée aux investissements et stockages de programmes retardés.

Le **résultat exceptionnel** atteint 27,8 M€. Il s'agit pour 26 M€ d'une reprise de provision suite à la révision à la baisse des objectifs de la RCC. La provision exceptionnelle de 93 M€ passée en 2018 en prévision du plan de départs était calculée sur une hypothèse de 1800 départs (1500 départs retraite et 300 projets externes). La nouvelle hypothèse table sur 1300 départs (1100 départs à la retraite et 200 projets externes).

Le reste du résultat exceptionnel est lié au reliquat de plus-value résultant de la vente de l'immeuble de Mayotte (1,8 M€).

Un versement inattendu de l'intéressement

Le résultat d'exploitation avant transformation et Salto, positif de 8,8 M€, permet de verser le maximum d'intéressement prévu par l'accord d'entreprise du 28 août 2020, soit 6 M€ + 1,2 M€ de forfait social (charges sociales réduites).

Au-delà de la capacité de l'entreprise à verser de l'intéressement en cas de résultat d'exploitation consolidé positif, l'accord sur l'intéressement prévoyait 3 critères :

- Respect de la masse salariale inscrite au budget. C'est le critère prépondérant. Il peut doubler en cas d'économies par rapport au budget. Il prévoit des gains de productivité,

la réduction des heures supplémentaires, la maîtrise des congés ou encore la « réduction de la masse salariale des CDD » (sic). France Télévisions ayant, à la faveur de la crise sanitaire, économisé 15 M€ de masse salariale, en grande partie sur les non-permanents, ce critère a joué à plein et représente 4 M€ sur les 6 M€ d'intéressement.

- Respect de l'objectif d'audience (couverture hebdomadaire 4 écrans). Les audiences ont été bonnes en 2020, en particulier grâce au confinement, ce qui représente 1 M€.
- Respect d'un objectif de réduction des gaz à effet de serre, liés aux consommations d'énergies directes et indirectes. Cet objectif plus nébuleux a représenté en 2020, 1 M€, lié principalement à la baisse des déplacements.

Une baisse considérable des effectifs et de la masse salariale

Alors que le budget prévoyait une réduction de 201 ETP, la baisse a atteint en 2020, 435 ETP (329 ETP permanents et 106 ETP non permanents), par l'effet de la baisse d'activité liée au confinement. L'effectif en fin d'année atteint le niveau plancher de 9021 ETP.

La masse salariale représente 878,4 M€, en économie de 15,2 M€ par rapport au budget. Cette économie a reposé aux 2/3 sur le retard de comblement des postes vacants et pour un tiers sur la baisse du recours aux non-permanents.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
20 avril 2021



Commission économique du CSE Central

1^{re} reprévision budgétaire 2021

Réunion du 5 juillet 2021

Présents pour la commission : Claude Guéneau, Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Didier Ricou et Eric Vial.

Présents pour la direction : Priscille Ducomet, directrice financière de FTV et Eric Fressignaud, directeur du contrôle de gestion de FTV.

Invité : Mehdi Morchedi, expert du CSEC (Secafi).

La 1^{re} reprévision budgétaire prend en compte un certain nombre d'événements survenus depuis la construction du budget 2021 : prolongation de la crise sanitaire sur les 5 premiers mois de l'année, dépassements sur les effectifs, annonce du maintien de la diffusion de France 4, couplée à Culturebox en soirée. Ces événements ont entraîné à la fois des surcoûts et des économies.

Même si l'on observe un dépassement d'ETP par rapport aux objectifs fixés par le budget, le résultat d'exploitation avant transformation est prévu tout juste à l'équilibre. Selon les financiers, il n'y a pas d'inquiétude à ce stade, sauf si un rebond de l'épidémie et un reconfinement venaient perturber de nouveau l'activité de France Télévisions.

Avec la transformation et Salto, le résultat net est prévu en déficit de 36 M€.

Une évolution favorable des recettes

Les concours publics incluent les 45 M€ du plan de relance lié à la crise sanitaire. De ce fait, au global, la baisse du financement public n'est « que » de 15 M€ en 2021. Les 45 M€ sont fléchés vers le financement des surcoûts du Covid, vers les impacts sur la création et sur les filiales cinéma, la poursuite de la diffusion de France 4 ou les JO de Tokyo cet été.

L'impact risque d'être beaucoup plus important en 2022, s'il n'y a pas un coup de pouce de la puissance publique, puisque FTV subira alors une baisse de 60 M€ de la CAP – conformément à la baisse de 160 M€ annoncée pour la période 2018-2022 – tout en ayant à sa charge la poursuite de France 4 en année pleine.

Une fois de plus, la publicité permet à France Télévisions de limiter la baisse de ses ressources, puisque le chiffre d'affaires à date est supérieur de 5 M€ aux prévisions. Ceci est le résultat de l'effet conjugué de bonnes performances liées aux audiences, aux JO, mais aussi au maintien

de France 4 ; ainsi le chiffre d'affaires publicitaire de France 5 ne sera pas impacté par un manque à gagner lié à la diffusion de programmes jeunesse, autour desquels la publicité est interdite.

Reste que les perspectives sur la fin de l'année sont incertaines. Tout dépendra de la situation sanitaire et de ses éventuelles conséquences sur l'activité.

Contrairement à l'an dernier, la variation des recettes des FAI nous est défavorable de 2 M€ à date. La renégociation du contrat avec Orange, sur laquelle tablaient les financiers, n'a pour le moment pas abouti.

Un coût des antennes en hausse

Le coût des antennes inclut à la fois le coût de grille et les coûts supports. Les uns comme les autres sont en hausse, pour atteindre au global 9,5 M€ de débord.

Ainsi, la baisse de l'activité en début d'année entraîne une baisse des coûts de grille mais a un impact négatif sur la Fabrique : la baisse des tournages entraîne une sous-activité et une baisse du chiffre d'affaires avec à la clé une perte de près de 3,7 M€.

Autres impacts qui se retrouvent dans le coût de grille : La moindre économie d'ETP dans le réseau ultramarin, à la direction de la communication ou à la direction des antennes et des programmes, assimilée à un débord de 40 ETP, budgétairement parlant.

La poursuite de France 4 couplée à Culturebox a un impact direct sur le coût de grille du **programme national**. Le maintien de la diffusion sur les derniers mois de l'année est évalué à 15 M€. Ce surcoût est atténué en partie par des économies sur les offres de rentrée. Par ailleurs les transferts de cases de l'information nationale représentent 0,5 M€. Au final, le dépassement du coût de grille nationale est de 12,5 M€.

Le coût de **l'information nationale** est en baisse de 1,9 M€. C'est dû à la baisse d'activité liée à la crise sanitaire et à quelques transferts de cases vers le programme national pour 0,5 M€.

Le sport est en baisse de 3,8 M€. La prévision budgétaire table sur l'obtention de l'appel d'offres d'un événement sportif, à un prix inférieur aux années précédentes. La baisse est également le résultat d'économies sur les coûts de production et de l'arrêt de la plateforme France.tv sport, ce qui engendre une économie en coûts de maintenance de 0,8 M€.

Le programme régional est en économie de 3,6 M€. Là encore, on retrouve la baisse d'activité due à la crise sanitaire, qui a entraîné des économies en charges de personnels et en frais de mission, avec en corollaire un impact pour un tiers sur le manque à gagner de la Fabrique.

Le programme ultramarin est en baisse de 0,2 M€, mais cela masque un dépassement budgétaire sur les ETP, qui résulte du fait que les salariés partent moins qu'escompté dans la RCC, car l'indexation relativise grandement pour eux, l'attrait des conditions de départ.

Enfin, les coûts directement rattachés à la **direction du numérique** sont en baisse de 0,7 M€ car un certain nombre de petits projets a été ajourné ou le recours aux prestataires extérieurs

a baissé avec la crise sanitaire. En revanche, la part des contenus numériques est en hausse d'1 M€ par rapport au budget, en particulier sur le programme national et le programme ultramarin. Elle atteint 95 M€ contre 93 M€ au budget, soit nettement plus désormais que le budget de la direction du numérique qui atteint 73 M€. Au total, l'investissement dans le numérique représente 168 M€.

Les coûts supports en hausse de 7 M€

Les couts supports sont en hausse sur tous les postes :

- Le **support antenne et programmes** doit absorber lui aussi l'effet France 4, à travers les coûts des études Médiamétrie, mais il fait aussi face à un dépassement des ETP à la DGDAP et à la communication, pour un dépassement total de 2 M€.
- Le **support technique et informatique partagé** est en dépassement de 3,7 M€, suite à la dégradation du résultat d'exploitation de la Fabrique, qui a subi de la sous-activité.
- Les **coûts techniques de diffusion** sont en dépassement de 1,5 M€. Là encore il s'agit de l'effet France 4 (2 M€ pour la poursuite de la diffusion), atténué par des pénalités dont est redevable Eutelsat à l'égard de FTV, suite à des pannes sur des têtes de réseau.

Focus sur le coût de France 4 / Culturebox

Sur l'année 2021, le prolongement de la diffusion de France 4 sur les 4 derniers mois de l'année représente environ 18 M€. Cela comprend 15 M€ de coûts de programmes + 2 M€ de coûts techniques de diffusion + les coûts des mesures d'audience.

En année pleine, le coût de France 4 tournerait autour de 25 à 30 M€ (6 M€ de diffusion + 3 M€ de mesures d'audiences + coût des programmes).

Les autres dépenses en hausse de 3 M€

Si les filiales cinéma sont stables, en revanche les variations de provisions sont en hausse de 3,4 M€ pour atteindre 33 M€.

Il s'agit pour moitié de l'augmentation des provisions pour indemnités de départ en retraite (PIDR), corollaire d'un nombre de départs en RCC inférieur à la projection de la direction. Dans le cadre de la RCC, les indemnités de départ en retraite sont remplacées par des indemnités spécifiques. Si les salariés ne partent pas dans la RCC, il faut provisionner les indemnités légales dont ils bénéficieront quand ils partiront en retraite de manière normale.

Le reste de la ligne représente des litiges d'exploitation (par exemple le recours d'un producteur suite à l'arrêt d'une émission) ou des litiges prud'homaux, en hausse.

Enfin, les frais généraux sont en légère baisse de 0,5 M€. Ce sont les effets de la baisse d'activité de début d'année qui a réduit les déplacements, frais de missions, séminaires ou recours aux consultants.

A noter que l'enveloppe dédiée aux équipements sanitaires reste à 2,4 M€ comme budgété et n'intègre pas de dépenses supplémentaires pour le 2nd semestre.

Autres résultats

Dans les autres résultats, on retrouve notamment les résultats des filiales, les résultats financiers ou les dépenses liées à la transformation.

Les autres activités progressent de 2,3 M€ grâce d'une part aux bons résultats de la régie publicitaire mais aussi à ceux de France.tv distribution qui a connu une activité plus soutenue que prévu. C'est notamment dû aux recettes de sous-licence, avec un effet remarqué de la licence « Silence ça pousse » en début d'année.

Le résultat du producteur est supérieur de 4,1 M€ aux prévisions, principalement du fait du décalage de la sortie des films (puisque les charges sont constatées au moment de la sortie du film). Même si les salles ont rouvert, il y a embouteillage pour les sorties de films, ce qui fait qu'on sera loin, en 2021, des 60 à 65 sorties constatées sur une année normale. En revanche, le décalage des charges d'amortissement viendra dégrader les comptes 2022.

A ce stade, le résultat avant transformation est tout juste à l'équilibre, il n'y aura donc pas d'intéressement, sauf si la situation s'améliorait d'ici la fin d'année.

Le budget transformation (4,8 M€) pourrait être revu légèrement à la baisse, quant au résultat financier, il est meilleur que prévu car la trésorerie est meilleure : le moindre nombre de départs entraîne moins de sortie de cash au titre de la RCC. FTV a même prévu de rembourser un tiers de l'emprunt de 70 M€ effectué l'an dernier auprès de France Trésor. La trésorerie de clôture reste bonne à près de 70 M€.

ETP : la transformation ne donne pas les effets attendus

Avec la crise sanitaire et le retard des projets de transformation, les économies d'ETP escomptées par la direction n'ont pas pu être réalisées, en particulier dans les Outre-mer, à la communication et à la DGDAP.

Le niveau d'effectifs affiche un débord de 40 ETP par rapport au budget (9061 contre un objectif de 9021 au budget 2021). Jusqu'ici, les éventuels dépassements dans un secteur étaient absorbés par d'autres directions, en particulier aux fonctions support. Ce n'est plus possible aujourd'hui.

Le débord de 40 ETP représente environ 4 M€ de masse salariale.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
6 juillet 2021

france•tv

**Partenariat
INA-France Télévisions
pour le projet
« Classe Alpha »**

Juin 2021

La classe Alpha de l'INA



- Créée en 2020 par l'INA, la classe alpha est **une offre expérimentale de formation initiale**. Sa première promotion, « Caroline Champetier » a vu le jour en octobre 2020.
- Ouverte chaque année à **100 jeunes de 17 à 25 ans, sans condition de diplôme**, cette formation sélective propose **une année d'orientation et de pré-qualification** aux métiers de l'audiovisuel et des médias numériques.
- Les enseignements dispensés, où interviennent de nombreux professionnels, favorisent **l'autonomie des étudiants**.
- Financée avec le soutien de la région Ile-de-France, un parcours de formation qui permet aux élèves de développer leurs compétences et **favoriser leur insertion professionnelle** ou d'amorcer une **orientation vers les études supérieures**.



L'engagement de France Télévisions aux côtés de la classe Alpha répond à de multiples objectifs

Par ce partenariat, France Télévisions entend jouer un rôle moteur dans :

- **L'insertion professionnelle des jeunes**, dans un contexte rendu plus difficile par les effets de la crise sanitaire ;
- **L'émergence d'une nouvelle génération de talents** qui seront les forces vives de l'audiovisuel de demain ;
- Une meilleure **représentation de la diversité** parmi les professionnels de l'audiovisuel, y compris dans les métiers qui se trouvent « derrière la caméra » ;
- La **création de synergies** entre sociétés de l'audiovisuel public, en les élargissant au domaine de la formation initiale.

*Un partenariat qui répond à l'un des engagements du projet stratégique de juillet 2020 :
« création d'un campus des médias, en partenariat avec l'INA, dans un quartier prioritaire de la ville »*

La contribution de France Télévisions au développement de la classe Alpha

Accompagnement pédagogique

- Participation de collaborateurs de FTV aux enseignements dispensés (interventions pédagogiques de professionnels et « visages » du groupe) ;
- Organisation de master class
- Elaboration de modules pédagogiques avec l'INA

Insertion professionnelle des étudiants

- Accueil d'étudiants en stage de fin d'études et en alternance au sein du groupe

Enrichissement de l'offre de formation

- Création de nouvelles options de diplomation dans l'édition de contenus audiovisuels
- Mise en place de formations en alternance co-construites avec l'INA

Développement et pérennisation du dispositif

- Soutien à la consolidation du financement du dispositif, en mobilisant l'ensemble des partenaires institutionnels
- Contribution à l'élargissement de la base territoriale de recrutement des candidats, en particulier en Outre-mer

Un calendrier de montée en puissance du partenariat

Promotion
2021

Promotion
2022

Promotion
2023

- Accueil de jeunes étudiants de la classe Alpha par des offres de stages et alternants
- Interventions de collaborateurs FTV auprès des étudiants ;
- organisation de master class
- mise à disposition de locaux de l'Université France TV

- Octroi de bourses pour favoriser la candidature de profils éloignés
- Ouverture d'un nouveau diplôme dédié à l'édition de contenus

- Ouverture d'un cursus en alternance accessible aux étudiants à l'issue de leur formation



Commission formation emploi du CSEC du 29 juin 2021

Bilan du Plan de développement des compétences 2020 de France Télévisions

Présent-e-s pour la direction :

Jean Chrétien, Claire Lise Aigneray, Audrey Guérin

En visio-conférence :

Dorota Bernard, Isabelle Ginet, Fabienne Clapier, Delphine Paschal, Sylwia Madeirasares

Pour la commission :

Marc Chauvelot (Siège), François Badaire (Siège), Pascal Lefebvre (France 3), William Maunier (France 3), Sylvie Chan (Polynésie la 1ère), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe la 1ère)

En visio-conférence :

Olivier Auguste (Martinique la 1ère), Soizic Lardeux (Guyane la 1ère), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon la 1ère), Saïd Ben Ahmad (Mayotte la 1ère), Jean Hugues Lec Kao (Réunion la 1ère)

La commission s'est réunie le 29 juin en mode « hybride » pour prendre connaissance et analyser le bilan du plan de développement des compétences (PDC) 2020.

Pour cela la direction a réalisé un document conséquent de 127 pages complété par deux annexes, l'une récapitulant l'ensemble des actions de formation par budget dépensé (nombre de stagiaires et nombre d'heures), et l'autre faisant l'état des lieux des salariés non formés au bout de trois ans.

La direction a inscrit ce bilan du PDC dans la continuité des précédents même si l'équipe de la formation a été en partie renouvelée. Ce bilan constitue un instrument de pilotage utile, tant pour la direction que pour les salariés et leurs instances.

Quelques modifications de forme ont été apportées à la présentation (des liens interactifs et un graphisme nouveau), par rapport aux versions précédentes

Ce travail a mobilisé l'ensemble du réseau des correspondants formation en coordination avec l'Université. Les membres de la commission ont reconnu la qualité de ce travail.

Les commissions formation emploi des CSE et CE se sont presque toutes réunies en amont du CSEC. Celle du Siège se réunira les 8 et 9 juillet prochains.

Contexte et actualités juridiques

2020, année COVID

2020 aura été une année totalement imprévisible avec l'effet COVID et ses conséquences. La direction se dit toutefois surprise du résultat au niveau de la formation. Les équipes se sont mobilisées pour continuer à proposer de la formation dans le contexte compliqué de la COVID.

Avec le confinement, l'Université a fermé pendant une longue période avec le passage au télétravail à 100%. Il y a eu des annulations, des reports, des suspensions, le respect des jauges et des gestes barrière avec une personne par table, une diminution des gabarits et une démultiplication des sessions avec une visibilité à très court terme. Le distanciel est un sujet complexe pour les outre-mer avec les horaires décalés, en particulier pour le Pacifique, avec par exemple la fermeture de Wallis et Futuna et les difficultés d'accès.

Le dispositif sanitaire reste en place à ce jour, un an et demi après le début de la pandémie. Le retour en mode nominal n'est pas encore d'actualité. On conserve des jauges à 4 mètres carrés.

Il y a eu 235 sessions reportées en 2021 concernant 1772 stagiaires. Les actions liées aux compétences ainsi que technologie et innovation ont été les plus impactées. Il s'agit de sessions nécessitant une présence sur site obligatoire. Le mouvement a été massif pour les outre-mer dont un très grand nombre de formations ont basculé sur 2021.

Un grand nombre de formations ont été transposées en digital, 445 sessions pour 2645 stagiaires, un exercice complexe qui a demandé une nouvelle préparation, une autre interaction, un séquençage différent, des coûts supplémentaires.

La direction souhaite s'en inspirer pour la suite mais son objectif est de favoriser la formation sur site. La formation doit passer par l'échange sur le terrain et à l'Université mais on peut la compléter avec le distanciel, il faut retenir ce qui est le plus pertinent.

Retour des commissions

Les différentes commissions formation ont constaté la baisse des actions de formation dans leurs périmètres. Un net recul au moment où les besoins de formation sont particulièrement importants.

Sur France 3, 1506 stagiaires ont été formés en 2020 contre 2083 en 2019, avec un budget dépensé à 63%. La commission a émis le souhait de bénéficier d'une approche consolidée entre le central et le décentralisé.

La commission a regretté que le période COVID ne soit pas plus mis à contribution pour mener à bien les entretiens professionnels.

Le CPF est pour l'heure sous utilisé, avec quelques bilans de compétence ; il devrait pouvoir monter en puissance dans le cadre de la GPEPP.

La commission a demandé plus de transparence sur la question de la transformation, tant pour la prévision que pour le financement.

Elle a constaté la mise à mal des métiers de plateau pendant le confinement, machinos, électro-éclairagistes, OPV, maquilleuses.

Dans les outre-mer, les situations sont très variables. A Mayotte, l'ensemble du plan de formation a été reporté en raison de la crise sanitaire. A la Réunion, comme dans la plupart des outre-mer, il n'y a pas de centre de formation adapté. La formation a distance est rendue très difficile dès que le sujet devient compliqué. Gros décalage entre le prévisionnel et le réalisé à la Martinique ou en Polynésie. Constat plus nuancé en Guadeloupe, en Guyane ou à Saint Pierre et Miquelon.

En Corse, les formations ont aussi été perturbées par rapport à la prévision. L'accent a été porté sur le besoin de formation sur les nouveaux médias et les nouvelles technologies, le besoin d'encadrer la formation à distance sur le temps de travail et le remplacement des salariés en formation.

A noter l'initiative locale sur l'évolution des métiers : un travail prospectif et en proximité sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Pour autant la commission rappelle la nécessité de maintenir la cohérence au niveau de l'entreprise sur cette question sensible de l'évolution des métiers.

La date limite du 30 juin

La date limite du 30 juin 2021 a été retenue pour l'intégration des droits DIF convertis en euros dans le CPF. Même date pour l'état des lieux à 6 ans (avoir bénéficié d'un entretien tous les deux ans et d'au moins une formation non obligatoire). Selon la direction, 6537 états des lieux auront été réalisés à cette date à FTV.

La commission conteste la méthode retenue. L'envoi d'un e-mail type par la direction à tous les salariés a provoqué de nombreuses réactions négatives.

On aurait dû trouver des moyens de faire des entretiens obligatoires pendant la période de confinement. De plus les entretiens collectifs n'ont pas été réalisés.

La direction admet que la procédure retenue a pu s'avérer contre productive. Le message n'a pas été suffisamment accompagné.

Le CPF et son abondement

L'application CPF, gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations, a été lancée le 21 novembre 2019. Depuis, les organismes de formation ont pu inscrire leurs formations. En septembre 2020, l'espace employeur a été ouvert permettant d'abonder le compte CPF des salariés suivant les termes de l'accord formation du 5 mars 2020.

Il y a 4 types d'abondement possibles :

- les dotations volontaires, prévues dans l'accord FTV,
- les droits supplémentaires, non prévus à FTV,

- la dotation aux salariés licenciés, non prévue à FTV,
- les droits correctifs, en cas de non respect de ses obligations par l'employeur en matière de garantie d'accès à la qualification.

Une amende de 3000 € peut être infligée, pour abonder le CPF. Toutefois, si un salarié a atteint le plafond de son CPF (5000 ou 8000 €), l'excédent repart dans les fonds mutualisés gérés par France Compétences, par bassin d'emploi, théoriquement « vers ceux qui en ont le plus besoin ».

La commission souhaite connaître le bilan de ces droits correctifs et veut s'assurer qu'ils ne viendront pas se substituer au financement de la formation. La direction assure que non. La commission s'étonne aussi qu'il revienne à l'employeur de décider s'il a respecté ou pas ses obligations, d'être à la fois « juge et partie ».

La réforme de la formation

La commission a débattu de la réforme de la formation professionnelle au niveau national. Il semble que l'investissement dans la formation a fortement chuté. Le CPF fonctionne mal, les fonds dorment ou sont mal utilisés.

Début juin 2021, seuls 6,3 millions de salariés du privé avaient effectué la transformation de leurs heures DIF en euros sur leur CPF. Ce sont 10 millions de salariés qui risquent de perdre leurs droits pour un montant de 12 Milliards d'€ ! Au 1^{er} juillet, les DIF ont disparu et les sommes cumulées aussi. Une manne pourtant bien utile en ce temps de bouleversement des emplois, conséquence des transformations en cours et de la crise sanitaire.

Le gouvernement a été alerté mais n'a pas voulu reporter cette date limite du 30 juin. Il l'avait déjà fait du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021. Pourquoi ne pas avoir prévu le transfert automatique des droits du CIF au CPF comme cela a été fait pour les intermittents ? Un salarié peut perdre ainsi jusque 1800 € de ses droits !

Autre sujet d'inquiétude, le fait que France Compétences affiche un déficit de 2,4 Milliards d'€ suite au financement des primes à l'embauche des apprentis et du CPF. Or le gouvernement a promis de renflouer les caisses à condition que France Compétences trouve son équilibre. Il faudra réviser les droits des travailleurs via une réduction du montant versé chaque année ou la baisse des droits cumulables.

Conséquence, désinvestissement des entreprises et malfaçons du CPF qui finance à 80% des formations non qualifiantes, choisies sous pression des employeurs qui échappent ainsi à leurs responsabilités avec un reste à charge élevé pour les salariés (600 € en moyenne). On n'a pas fini de parler de cette réforme.

Les axes du PDC 2020, le rôle de l'université

En application de l'Accord du 7 mai 2019, le PDC se décline en 6 axes stratégiques et un 7^{ème} portant sur les valeurs de l'entreprise (diversité, QVT, intégration des nouveaux arrivants) :

- Renforcement de l'information nationale
- Régionalisation des antennes
- Production des contenus du pôle outre-mer
- Fabrication des contenus innovants
- Evolution des fonctions support
- Renforcement de l'innovation technologique
- Renforcement des valeurs de l'entreprise

A noter le rôle majeur de l'Université de FTV qui aura assuré la formation de 82% des stagiaires et 75% des heures de formation suivies. La commission réaffirme son attachement à cet outil interne gage de qualité des formations assurées et de bonne utilisation des ressources publiques.

Les formations obligatoires

Sur les formations obligatoires, pas d'évolution notable.

Une annexe spécifique précise la liste des formations liées à l'obligation de sécurité face aux risques professionnels à FTV (une liste de 35 stages).

La commission demande que cette précision soit apportée pour les PDC du réseau régional et des outre-mer.

« Salarié » plutôt que « collaborateur »

Dans le glossaire, la commission demande le retrait du mot « collaborateur » au profit de celui de « salarié ». La sociologue Danièle Linhart a bien posé l'enjeu sémantique. Le mot « salarié » renvoie au lien de subordination à l'employeur. Dans un certain discours managérial, on tente de gommer ce lien de subordination en utilisant le terme de « collaborateur » traditionnellement associé aux cadres, interlocuteurs aptes à collaborer avec la direction.

Grands indicateurs

4304 salariés ont été formés en 2020, une baisse de 15% par rapport à 2019, de 22% par rapport à 2018.

8598 stagiaires, une baisse de 21% par rapport à 2019, 31% de baisse des heures de formation.

Lors de la précédente commission formation du CSEC, la direction envisageait un atterrissage en fin d'année à moins 30% de taux de réalisation qui s'est avéré exact.

Le total des dépenses de formation a atteint 4 194 323 €, soit moins 22% par rapport à 2019.

L'entreprise aura investi 3,8% de sa masse salariale, soit - 0,8% par rapport à 2019, une baisse de 21% des dépenses globales, incluant les frais de missions, le coût des transports et les frais pédagogiques.

Le coût moyen par stagiaire se maintient par rapport à 2019, après une baisse importante entre 2018 et 2019 du au recours plus ou moins important aux moyens internes.

Le raccourcissement de la durée des stages explique la baisse du nombre d'heures par stagiaire, 11h soit moins 2 h en moyenne, lié au distanciel, au nombre moins important de formations de reconversion et pour mieux répondre aux attentes des stagiaires.

Accès à la formation

47% des stagiaires ont été des femmes, ce qui est légèrement plus élevé que leur part dans les effectifs de l'entreprise.

De même la part des stagiaires journalistes est un peu plus élevée que leur part dans les effectifs.

Les plus de 60 ans sont un peu moins présents. A contrario les jeunes partent plus en formation.

Il serait utile de faire le bilan de qui part en formation. Certains salariés font beaucoup de stages, d'autres beaucoup moins. Y a-t-il réelle égalité d'accès à la formation ?

La direction programmes, antennes numérique sport, communication n'a formé que 29% de ses salariés. De manière historique, ce secteur a plus de mal à accéder à la formation. Beaucoup de formations prévues en présentiel y ont été reportées.

Les non formés à trois ans (702 salariés sur 7970 permanents) ne représentent « que » 9% des effectifs ce qui peut sembler encourageant. En réalité, si l'on tient compte des départs de l'entreprise, des collaborateurs en congés sans solde, en longue maladie, intégrés au cours de l'année, le chiffre exact est plutôt de 539 salariés non formés à 3 ans. La majorité se trouve dans la famille production, fabrication, technologie (188) suivi du journalisme (125).

Indicateurs financiers

4 194 323 € ont été investis en 2020 dont 917 840 € pour la transformation et 32 885 € de « budget COVID », composé de frais généraux comme frais d'annulation des billets, les coûts de formation référents COVID, le tuto comment se filmer à la maison, les licences, etc.

Avec la disparition des fonds mutualisés, le PDC classique se fait sur fonds propres à hauteur de 3 243 597 €.

Le budget transformation dépensé représente 1 515 000 € au 31 décembre 2020.

Il y a un traçage sur le budget de la transformation mais ça manque d'ambition et de visibilité.

La direction estime que l'entreprise n'aura pas les ressources en interne pour investir les 12 M€ prévus dans l'Accord du 9 mai 2019.

Indicateurs d'activité

Les actions stratégiques représentent 60% des stagiaires, 52% des heures stagiaires et 54% du budget

Les actions collectives représentent 35% des stagiaires, 35% des heures stagiaires et 32% du budget

Les actions pour l'individuel représentent 5% des stagiaires, 13% des heures stagiaires, 14% du budget.

Les formations obligatoires représentent 12 % des actions de formations en 2020 soit 1016 stagiaires sur 8598. Elles sont à retirer du bilan état des lieux à 6 ans.

« Avoir suivi au moins une formation non obligatoire » concerne donc les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi et les actions dites de développement des compétences.

La répartition des stagiaires par domaine de formation montre que les actions liées aux technologies et à l'innovation sont toujours en pointe avec 33% des stagiaires, 21% pour les actions liées à l'information et aux programmes, 20% liées à la gestion d'entreprise, 14% pour les compétences transverses (dont les actions managériales), 12% pour la prévention des risques et la QVT.

La direction se dit impressionnée par la profondeur de l'offre de formation à FTV.

Focus sur 3 thèmes

Formateurs internes

Le document présente un focus sur les formateurs internes qui ont assuré 795 jours de formation en 2020. Toutes les régions sont représentées avec une prédominance pour l'Île de France et un moindre recours dans les outre-mer.

La commission soutient la démarche « d'entreprise apprenante » mais insiste sur la nécessité de bien l'encadrer.

Transformation

917 840 € pour 1676 stagiaires et 27 900 heures de formation ont été investis en 2020 pour la transformation. 90% des coûts concernent les actions liées à la technologie et l'innovation (62%) et à l'information (28%).

La transformation est à rapprocher des expérimentations, en lien les 6 axes stratégiques : les formations liées au portail des outremer, le cursus assistantes 2.0, les documentalistes multimédia...

Comportements inappropriés au travail

Ces dispositifs sont liés aux situations de harcèlement apparues en divers endroits. Destinés à la rédaction des sports (79 participants) et aux acteurs de la prévention (40 participants).

Actions par périmètre budgétaire

France 3

Le budget a été réalisé à 63%. Une baisse par rapport à 2019. Malgré tout, le résultat apparaît positif pour la direction. Elle a reçu bon retour sur tout ce qui s'est passé en distanciel, en particulier pour les antennes éloignées de l'Université. Cela a permis une ouverture sur la formation à distance et ouvert sur des cursus et des formations mixtes, qu'on imagine maintenir pour des mois à venir, avec des modules adaptés, plus petits.

Deux focus numériques, « Ecrire pour être lu » lié à la transformation numérique éditoriale, comment décliner les contenus du premium sur le numérique.

30% des stagiaires ont été formés à distance. A chaque fois on a inversé le mouvement. On a préféré faire déplacer le formateur en région plutôt que de déplacer les stagiaires à Paris.

30% du budget a été consacré à du hors plan car ces formations n'ont pas pu se faire comme initialement prévu.

Pôle Outre-mer

Sur le transversal l'impact est très significatif. Les stagiaires n'ont pas pu se déplacer, des territoires ont été fermés pendant plusieurs mois, les formateurs ont été empêchés de s'y rendre. On a transformé ce qui était possible en distanciel et proposé des formations indispensables.

On a mis en place des actions de formation en tenant compte des décalages horaires. Certaines stations comme Mayotte ont vu leur plan de formation intégralement reporté. A Malakoff le plan a été essentiellement centré sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'expérimentation, le numérique et le portail des Outre-mer lancé en plein COVID.

Les situations ont été très diverses selon les stations. En Guadeloupe, 100 personnes ont été formées, beaucoup moins en Martinique. Par endroit le matériel est arrivé et la formation n'a eu lieu que bien longtemps après, comme pour les cars arrivés sur site en début 2020. A Saint Pierre et Miquelon la formation n'a eu lieu qu'en juin 2021. En Polynésie les personnels ne sont toujours pas formés.

La commission trouve assez déroutant de ne pas avoir de vision consolidée des formations par stations et ce, quelque soient les enveloppes sollicitées. La direction en tiendra compte à l'avenir.

Siège

Direction de l'information

Une réalisation en baisse. 61% des stagiaires, 56% des heures stagiaires et 86% du budget réalisé (216 717 €). Un grand nombre d'actions ont été reportées ou annulées. Quelques grands postes, comme le NRCS 522 stagiaires, PLANIF, 370 stagiaires, DCND, 64 stagiaires.

Sur le TVU, 154 salariés ont été formés, soit l'ensemble des équipes de reportage.

Régie fly et car DSNG.

Formation sur Dalet galaxy, pour les salariés de France info et les nouveaux salariés amenés à travailler pour France info, 80 salariés en tout

Plusieurs actions de reconversion, 2 chargés d'édition vers le montage, 1 prompteuse dont le poste a été supprimé vers le métier de journaliste.

Direction gestion, moyens, présidence, secrétariat général

Une baisse de 10% du volume horaire et du nombre de stagiaires mais le maintien d'un niveau de formation élevé, le central a compensé le budget décentralisé.

La baisse du nombre d'heures de formation s'explique par la suspension des formations en présentiel et la réduction des jauges, le report de déploiement d'outils techniques.

87% du budget réalisé à 418 473 € dont 48 000 € pour la transformation.

Pendant la période de fermeture des plateaux ont été proposées des formations comme les grand Ma 3 pour l'équipe lumière du Siège.

Formations à ITS, dans le cadre de la réorganisation de ses missions.

Formations liées au renouvellement des équipements et montée des versions, souvent en hors plan.

Un axe important sur la sécurité et sur l'axe gestion.

Programmes, antennes, numérique, sport, communication

Le plan n'a pu être déployé qu'à 55% de son objectif avec 67 stagiaires, 1439 heures de formation et 64 721 € dépensés.

9 salariés de la communication formés au marketing relationnel (rédaction web), 1 salarié des programmes formé sur les nouveaux formats de fiction et des formations transverses sur les réunions à distance.

Direction des ressources humaines

88 stagiaires formés, 1892 heures réalisées, 61 828 € dépensés. L'intégralité du plan n'a pas pu être assuré en raison de la crise sanitaire et de la forte sollicitation des équipes RH pendant la période.

Actions transversales et stratégiques

Technologie et innovation

NRCS/newsboard et open média représentent un très grand périmètre avec 567 stagiaires formés dont une partie en distanciel. Des reports ont eu lieu, liés aux capacités techniques de la plate-forme.

De gros chantiers d'automatisation comme MOSAR et l'expérimentation de Rouen (arrêtée en mars 2021), le renouvellement des consoles de mixage

Information

Multiplication des formations à distance, 60 formations pour 400 stagiaires. « Ecrire pour le web », « publier sur Face book, Instagram », « data journalisme », « fact checking ».

Tests JCC à distance, lancement des formations UTS (unité de tournage smartphone).

Programmes antennes numérique

35 sessions de formation annulées impactant 153 stagiaires qui explique que 67% du budget du périmètre n'a pas pu être réalisé. En partie rattrapé par 26 classes virtuelles. Le secteur a été très sollicité pendant la période avec la mise en œuvre des nouvelles offres de programmes.

E-learning

L'offre e-learning de l'Université a été étoffée avec la crise sanitaire. FTV a racheté une centaine de licences supplémentaires pour les formations à distance, des parcours ont été rajoutés et e université, une plate-forme complémentaire de tout ce qu'on fait.

Gestion d'entreprise

1000 stagiaires sont suivi des formations via france.tv université. Le cursus assistante devait être déployé dans les outre-mer, ce qui n'a pas été possible. La formation à l'outil Ariane Cloud a été entièrement proposée en distanciel, elle représente 63% des dépenses allouées au périmètre gestion d'entreprise. Idem pour la formation à Opera, outil de consolidation budgétaire.

Développement personnel, dialogue social

Le cursus RH a été impacté par la crise sanitaire, la saison 2 a été reportée en 2021. Les formations en dialogue social ont été suspendues après un test en distanciel non concluant, compte tenu de la nature particulière de la thématique.

Prévention santé QVT, diversité, transmission des savoirs

Formation pour les référents COVID, 71 au total. Les formations non transposables en digital ont été reportées en 2021 : ergonomie JRI/OPV, cursus des acteurs de développement de la QVT.

Situation de l'emploi au 31 mars 2021

Présents pour la direction :

Jean Yves Blaise, Steve Labade

Pour la commission :

Marc Chauvelot (Siège), François Badaire (Siège), Pascal Lefebvre (France 3), William Maunier (France 3), Sylvie Chan (Polynésie la 1ère), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe la 1ère)

En visio-conférence :

Olivier Auguste (Martinique la 1ère), Soizic Lardeux (Guyane la 1ère), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon la 1ère), Saïd Ben Ahmad (Mayotte la 1ère), Jean Hugues Lec Kao (Réunion la 1ère)

La direction informe la commission d'une modification sur le tableau des effectifs non permanents, qui impacte un certain nombre de calculs de tableaux de bord et amène la direction à modifier ses commentaires. Une partie des contrats de mars 2020 ayant été payés en avril 2020, il a fallu corriger les données.

La baisse des effectifs se poursuit inexorablement à FTV, principalement chez les PTA, et elle touche les permanents comme les non permanents.

Le niveau d'emploi au 31 mars 2021 est de 9034,2 ETP moyens soit 7910,9 ETP permanents 1123,3 non permanents. Ce niveau est en baisse - 65,7 ETP moyens par rapport à la situation à fin mars 2021.

Les effectifs permanents représentent 87,6% et les non permanents 12,4% du total.

Les effectifs évoluent de - 56,6 ETP PTA et de - 9,1 ETP journalistes.

Le solde des arrivées départs est de -51, 67 arrivées et 118 départs.

Les heures supplémentaires sont en hausse de 13,1% avec - 0,9% pour les permanents et + 32% pour les non permanents.

Les effectifs en personnes physiques présentes au 31 mars sont de 8330 permanents dont 534 à temps partiel.

-106, la moitié concentrée sur Paris et les sites parisiens, - 12 Malakoff, - 1 OM, - 43 dans les régions de France 3.

Pour la direction il est préférable de se référer à l'effectif en ETP moyens plutôt que l'effectif en personnes physiques présentes à date.

Le confinement ayant démarré le 18 mars 2020, les contrats en CDD ont été maintenus jusqu'à la fin du mois de mars avant une dégringolade à partir du mois d'avril. Cela a toutefois eu un impact sur les heures supplémentaires des non permanents qui n'avaient plus d'activité. L'effet COVID n'apparaît donc pas encore dans ce bilan, les gros écarts apparaîtront dans le comparatif de juin 2020 à juin 2021.

Egalité femmes-hommes

La direction se félicite d'une politique active qui voit + 8 femmes et – 8 hommes dans les OM, - 23 hommes à France 3 et + 4 femmes.

A fin mars, au niveau des recrutements, on relève 46,5% de femmes chez les PTA et 58,3% de femmes chez les journalistes, ce qui contribue au rééquilibrage femmes-hommes.

Temps partiels

Dans les Outre-mer, les temps partiels ont baissé de 12 unités (de 81 à 69 salariés). Une proportion importante.

Peu de temps partiels « contraints » à FTV selon la direction, environ 25% des temps partiels. La commission note la publication d'un poste à temps partiel dans le réseau. La direction fait un focus sur les différents motifs de temps partiels dans l'entreprise:

	2020	2021
Mi temps thérapeutiques	114	134
Raisons familiales	66	71
Raisons personnelles	160	156
Postes à temps partiels	143	127
Retraites progressives	43	43

Effectifs permanents et non permanents

Le réseau de France 3 est le plus concerné par les départs - 43 (soit une diminution de 1,5% des effectifs), gestion moyen production -19 (-1,2%), information -15 (1,3%), RH et OM -10.

Sur les effectifs ETP moyens annuels permanents et non permanents au 31 mars 2021. On passe de 9100 à 9034 ETP, 2 soit - 65,7 ETP.

Dans les Outre-mer, - 1,8 ETP.

La Martinique a gagné + 6,3 ETP, Saint Pierre et Miquelon + 6,6 ETP, qui serait dû à des retours de salariés de longues maladies. La Guadeloupe a perdu -3,9 ETP, la Nouvelle Calédonie - 5,9, la Guyane - 2,8.

L'établissement de Malakoff perd - 10 ETP en un an, passant de 350, 4 à 340, 5 ETP, un des secteurs les plus impactés par la baisse des effectifs.

En région de France 3, hors finances, RH et moyens de fabrication, on note + 9,2 ETP. La région Rhône Alpes Auvergne gagne +11,2 ETP, Pays de Loire + 2,7, Normandie + 2,6. A contrario le Grand Est perd -5,2 ETP et les Hauts de France, -3 ETP.

Au Siège la baisse est de - 63, 2 ETP

Une baisse de - 14,1 ETP sur les seuls moyens de fabrication hors siège (ex filière de production de France 3).

La direction estime que ce résultat est globalement conforme à la prévision budgétaire. La notification sur l'année est de l'ordre de 9000 ETP.

Effectifs non permanents

Sur les non permanents, on constate une légère augmentation, + 13,9 ETP, surtout due aux régions de France 3, avec + 35,6 ETP.

+ 12,8 ETP en Bourgogne France Comté (de 18,2 à 30,9 ETP non permanents), + 6,5 ETP en Corse.

Sur Paris Siège on constate une baisse de -14 ETP non permanents, dont - 13, 6 ETP sur les moyens de fabrication hors siège.

Dans les outre-mer, Saint Pierre et Miquelon progresse de + 3 ETP, le recours aux non permanents y est dû aux longues maladies, aux postes vacants, aux remplacements de congé maternité et aux maladies simples. En Guadeloupe l'augmentation est de + 2,5 ETP quand La Réunion décroît de - 6,8 ETP et la Guyane de - 4,7 ETP.

Effectifs mois par mois

Les postes laissés vacants par les départs en retraite sont compensés par des précaires. On constate une augmentation des occasionnels PTA et des intermittents techniques ce qui répond à une logique que synthétise un des membres de la commission : « de moins en moins d'emplois et des emplois de plus en plus précaires. »

Par catégorie et par station/région

L'emploi non permanent par station et région montre des évolutions très contrastées en Bourgogne Franche Comté (de 18,2 à 23,6 ETP), le Grand Est (de 32,7 à 25,4), dans les Hauts de France (de 36,7 à 30,1 ETP), en PACA (de 41,7 à 36, 5 ETP). En Guyane (de 19,9 à 14,5 ETP), à La Réunion (de 20,9 à 13 ETP)

Pigistes

On constate une baisse des pigistes de 37,8 à 34,2 ETP. La commission s'étonne du nombre de pigistes restants, une forme d'intermittence de l'emploi sans le filet de sécurité lié à l'intermittence.

La direction répond qu'il y a eu 3 recrutements de pigistes sur la période.

Motifs de remplacement

37% des remplacements sont sur de la maladie, 24% sur des congés, 12% sur des détachements et seulement 2% sur des postes vacants

Départs

Le plus grand nombre de départs concerne le motif RCC, avec 102 journalistes, 204 PTA, pour un total de 306 départs (il y a eu une erreur de colonne dans le document entre RCC et démission).

La direction nous informe que le plan de départs RCC compte 1010 inscrits à ce jour, dont 871 départs en retraite

La direction relève une forme d'attentisme « intéressé » de la part d'un certain nombre de salariés qui prennent des renseignements auprès de la cellule RCC sans déclarer leur candidature.

Sur les 16 licenciements, 9 sont pour des raisons d'inaptitude à tout poste, 7 pour motifs individuels (dont l'insuffisance professionnelle) et 6 pour des mises à la retraite d'office.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont en forte augmentation, de 51 271 heures supplémentaires à 57 979 (+ 13,1%) portées par les non permanents dont les heures supplémentaires passent de 21 743 à 28 709.

D'une façon générale, la commission insiste sur la nécessité de combler les postes laissés vacants par les départs. A tout le moins les postes mis en réserve pour les projets de développement doivent être identifiés, conformément à l'Accord du 7 mai 2019 et non pas gelés voire congelés.

On peut aussi s'étonner d'une forme d'inertie de la part de la direction au sujet des expérimentations qui devraient pourtant se multiplier au regard des enjeux de transformation de l'entreprise, avec la régionalisation, la montée en puissance du numérique, les enjeux technologiques.

Conséquence, le plan de départ se traduit par des réductions d'emplois sans réelle vision prospective. Les postes sont gelés, le recours aux non permanents permettant d'assurer la continuité dans des conditions de grande précarité.

Parmi les grands dossiers du moment, le maquillage en région arbitrairement dévolu à la sous-traitance, le transfert à FTV Studio des équipes des émissions en gestion directe, la mise en place de l'automatisation sur les plateaux du Siège ou l'automatisation des régies en régions apparaissent comme de simples outils d'optimisation pour atteindre coûte que coûte les objectifs manifestement sur évalués de la direction quant au plan de départ.

Pour la commission formation emploi du CSEC
Le président

Marc Chauvelot



Avis des élu-e-s du CSE Central Sur le bilan du Plan de Développement des Compétences 2020 de France Télévisions

Les élu-e-s du CSEC ont pris connaissance du bilan du PDC 2020. Ils saluent la qualité des documents transmis et le travail du réseau formation, en particulier de l'Université FTV qui a une nouvelle fois démontré toute son utilité.

Le PDC 2020 s'inscrivait dans l'orientation pluri annuelle 2020-2022 et reprenait les engagements de l'Accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise du 7 mai 2019 et du Pacte de visibilité des outre-mer du 11 juillet 2019.

Les élu-e-s ont pu mesurer l'impact de la crise sanitaire sur la réalisation de ce PDC 2020 qui n'a pu atteindre qu'environ 70% de ses objectifs. Difficile dans des conditions aussi incertaines d'établir des comparaisons pertinentes avec les exercices précédents.

Ce résultat a été obtenu par l'adaptation en virtuel d'un nombre important des formations, ce qui a représenté un travail souvent complexe de transposition. Pour autant chacun est conscient des limites de la formation à distance et de la nécessité de maintenir un socle solide de formation en présentiel.

L'impact de la crise sanitaire n'est pas uniforme et il a frappé plus lourdement, en matière de réalisation du plan de formation, certaines directions du Siège comme la direction antennes/programmes, certaines antennes comme celle de France 3 Cote d'Azur et certaines stations d'outre-mer comme celle de Mayotte la 1ère.

Les élu-e-s soulignent les effets négatifs de la réforme de la formation professionnelle qui fait perdre à FTV l'accès aux fonds mutualisés et ils s'interrogent sur la laborieuse mise en place du CPF (compte personnel de formation) dont l'efficacité n'est pas encore démontrée.

Ils soulignent à ce titre les conséquences de la date limite du 30 juin 2021 pour le transfert des droits DIF sur le CPF qui fait perdre aux salariés des entreprises comme FTV une manne qui serait bien utile en cette période de transformation d'envergure. Et rien ne dit que les salariés des petites entreprises, les demandeurs d'emplois et les moins formés bénéficieront de cette manne.

Suite à la signature de l'Accord du 7 mai 2019, un budget additionnel de 12 M€ a été acté d'ici fin 2022 pour mener à bien les formations liées aux projets de transformation,

soit une moyenne de 285 000 € par mois. Cet engagement connaît un retard significatif puisqu'au 31 décembre 2020, seulement 1, 515 M€ ont été investis au lieu des 5,130 M€ prévus, soit moins de 30% !

Le CSEC insiste sur l'importance de faire vivre cette partie essentielle de l'Accord du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise.

Paris, le 7 juillet 2021