

Compte-rendu du CSE Central des 13 et 14 octobre 2021

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

Représentant syndical : William MAUNIER.

Situation générale de l'entreprise

Pour la Présidente cette rentrée est particulière du fait de la sortie de crise sanitaire avec le retour au présentiel des salariés, dans un paysage audiovisuel qui bouge vite, du fait de la concurrence des plateformes de contenus et du projet de fusion TF1-M6.

Mme Ernotte se félicite toutefois des acquis permis lors de la crise sanitaire avec une transformation éditoriale de FTV, sur l'éducatif et le numérique, sur la place de l'information et la perception de FTV par les téléspectateurs. Elle a souhaité lors de cette séance réaffirmer ses priorités en 4 objectifs :

► **L'information :** « en cette période, il faut un espace pour le débat démocratique, pour fabriquer du commun, pas de la division » dit-elle. Elle s'appuie sur une étude de l'UER qui fait un lien entre l'état démocratique des pays et le niveau d'audience des Services Publics Audiovisuel. Plus l'audience est faible, plus les citoyens souhaitent un pouvoir fort et

autoritaire. Elle fait état en France d'une « forte défiance envers les médias et les institutions » mais souligne que la couverture de FTV auprès des Français a pris 10 points à 82% de crédibilité avec notamment Franceinfo qui sort très renforcée dans la période. « Il faut continuer à travailler sur le lien de confiance, lutter contre la désinformation, les fausses images et les manipulations. C'est l'objectif assigné à la cellule 'Les révélateurs' au sein de FTV. »

► **S'appuyer sur nos forces et nos priorités.** Tous les jours 1 personne sur 2 accèdent à une plateforme de contenu. Cette montée en puissance des plateformes a déclenché une guerre des droits et des talents, acteurs, scénaristes, réalisateurs etc... « On doit être les champions des nouveaux talents » dit la Présidente. Elle annonce un partenariat avec la Cité des scénaristes pour mettre des jeunes talents sur nos programmes. Elle dit vouloir continuer à prendre des

risques et travailler à renforcer l'Alliance de co-production à l'échelon européen ainsi que le spectacle vivant le soir sur France 4.

- **Être attentif à nos publics** : « *Il faut progresser* » dit la Présidente, « *y compris avec notre ancrage régional, accentuer le pacte de visibilité car on a perdu les plus jeunes* ». Il y a selon elle nécessité d'être plus puissant sur le numérique en puisant dans l'information et faire la même chose avec les programmes. « *On a deux ans pour ancrer France TV dans le paysage* » estime-t-elle. Pour la CGT, la question des moyens se pose cruellement, que ce soit sur l'information, la régionalisation, l'outre-mer ou le numérique.
- **que les salariés aient envie de revenir sur site**. La Présidente insiste sur la nécessité de s'appuyer sur l'accord Télétravail « *Il faut qu'il soit appliqué, tout l'accord, rien que l'accord* ». Le message aux managers qui traînent des pieds est clair.

A propos du souhait des élus d'outre-mer de ne pas devoir dépendre de Malakoff pour la diffusion des chaînes Première, la Présidente répond que cela permettrait de dégager des moyens pour l'éditorial pour les stations qui conservent la main sur leur diffusion.

Les élus CGT sont ensuite intervenus sur un fait marquant de ces dernières semaines : la

fin de l'accord QVT. La CGT avait signé sa prorogation pour quelques mois afin de couvrir la période de renégociation, mais FO n'a pas souhaité faire de même. Nous le regrettons car les conséquences sont loin d'être anodines. Certes on ne peut pas nier qu'il y ait un réel problème d'appropriation de cet accord par le management. Mais en attendant la renégociation, quelle sera la position de la direction par rapport à tous les dispositifs QVT issus de l'accord ?

Réponse de la DRH de FTV : « *nous maintenons unilatéralement les dispositifs de l'accord* ». Concernant le dispositif LDH, au sein duquel seuls des représentants des signataires pouvaient siéger, la direction dit vouloir l'ouvrir aux 4 syndicats représentatifs à FTV. La DRH ajoute que le fonctionnement de LDH est une priorité. La renégociation de l'accord devrait en principe aboutir d'ici juin 2022.

Enfin, questionnée sur le projet de chaîne olympique qui n'avance pas, la Présidente tente de rassurer avec une arrivée sur les écrans bien avant 2024. Pour la CGT il s'agit là encore, de problèmes budgétaires qui empêchent FTV d'avancer, l'État étant encore une fois défaillant. En réponse, la Présidente estime que la contrainte ne va pas aller en s'amenuisant.

Projet de développement des chaînes régionales du réseau France3

C'est en grand déploiement que la direction est venue évoquer le projet de régionalisation, en l'absence toutefois de la présidente : Stéphane Sitbon-Gomez, le patron des antennes et des programmes, Philippe Martignetti, celui du réseau de France 3, Juliette Rosset-Cailler, la directrice de la stratégie et de la transformation et Germain Dagognet, le directeur de la régionalisation.

Tout cela pour répéter que le projet est toujours sur les rails, mais que ça va prendre plus longtemps que prévu. La procédure d'information/consultation des CSE a été rallongée, car la direction n'est toujours pas en mesure d'apporter des précisions sur les moyens qu'elle entend mobiliser et/ou redéployer sur ce projet d'envergure, qui vise à créer 12 chaînes régionales.

12 chaînes linéaires ou 12 plateformes numériques ? Sur ce sujet, la direction n'est pas particulièrement explicite, mais le numéro deux de l'entreprise s'interroge à voix haute sur le niveau d'ambition numérique, en affirmant qu'il doit devenir le cœur du projet de régionalisation. Et d'évoquer les « relations qui se décripent » avec Radio France, l'innovation, les nouveaux formats et surtout le maillage : « *il faut qu'on renforce notre position sur le territoire* », afin de lutter contre les fractures territoriales, estime M. Sitbon-Gomez.

Pour la direction, la catastrophe vécue par les salariés pour le lancement du 18h30 en début d'année n'en est pas une car les audiences sont bonnes (9 à 10% de part d'audience). Les salariés apprécieront.

Pour faire bonne mesure, le directeur du réseau régional dit avoir « *une attention et une*

exigence sur la santé et la qualité de vie des salariés » dont la parole sera « *prise en compte en amont des projets* ». « *Il est indispensable que nos personnels soient associés au développement régional* », ajoute-t-il. Propos sympathique mais qui n'a pas été mis en pratique jusqu'ici.

Monsieur Sitbon-Gomez va jusqu'à affirmer que le souhait de la direction est de « *restaurer la confiance autour de ce projet de régionalisation* ». La tâche est colossale !

On espère que la direction ne gèrera pas le projet régional comme son projet de transfert de Télématin, Thalassa et autres productions internes à la filiale Francetv Studio...

Le CSE central devrait être consulté sur le projet de développement régional à la fin du 1er trimestre 2022.

Point Outre-mer

La crise est encore présente dans les différentes stations du pôle. Afin de pallier les difficultés dans les rédactions et dans les services techniques, un appel aux renforts a été lancé. Dans un premier temps les diverses stations seront contributrices. Dans un second temps l'appel concernera tout le périmètre du groupe FTV.

Pour pallier les agressions de journalistes qui se multiplient, une solution est à l'étude de façon à pouvoir permettre un niveau de sécurité propice à une ambiance de travail optimale.

Le cinquième comité de suivi du pacte de visibilité des outre-mer a eu lieu récemment. Si F3, F5 et France Info sont des vitrines pour les contenus ultramarins, F2, la chaîne phare du groupe, est, elle, très peu identifiée comme une chaîne tournée vers les outre-mer.

Un pacte de l'audiovisuel public sera prochainement créé avec France Inter, France Info, France Bleu île de France, le réseau France Bleu et RFI. Pour l'outre-mer, dans un premier temps, les équipes de Malakoff seront les participants. À terme les rédactions des stations devraient intégrer le groupe.

Du côté technique, le déploiement des radios filmées en Caraïbes et dans le Pacifique, se poursuit. Le problème « *Warehouse* » est toujours sans solutions.

Enfin un projet de vivier d'encadrement technique au sein du pôle outre-mer a été présenté. Le principe est de proposer des techniciens pour assurer la continuité de l'encadrement des équipes techniques en station. Cela permettra aussi de détecter des potentiels en vue d'une nomination future sur des postes d'encadrement.

Réorganisation du Réseau RH en Outre-mer

En réponse aux différents avis exprimés par les établissements du réseau des Première, le DRH du pôle Outre-mer, M. Amet, indique que la direction du réseau Outre-mer a mis en place un plan d'action. Ce dernier a été réalisé avec les préconisations du cabinet JLO et suite aux ateliers mis en place dans les différentes stations ainsi que les propositions des salariés concernés.

Plusieurs actions sont menées dans ce cadre et se poursuivront en novembre. Certaines actions de formation se feront avant l'entrée en vigueur de la réorganisation, d'autres dans son suivi.

Pour la direction ce projet vise à doter les services RH de chaque établissement

d'Outre-mer de plus d'autonomie, avec des délégations de pouvoir, tout en harmonisant les effectifs des stations. Une réforme qui ne vise pas à supprimer d'ETP selon la direction.

Les élus du CSEC ont fait remonter la défiance du personnel envers le projet à la lecture des craintes exprimées par les salariés lors des différents ateliers.

Une clarification est par ailleurs demandée sur le poste de délégué interrégional (Moyens, performance et affaires générales).



Un avis unanime est voté par les élus.

Point DMF

Projet d'évolution de la structure de la DMF.

Le directeur de la DMF, Yves Dumond, présente le projet qu'il qualifie d'ajustements à iso-effectifs suite à un certain nombre de constats :

- ▶ Ateliers, charge de travail des chefs de fabrication ;
- ▶ Des changements d'organisation à entériner ;
- ▶ Un fonctionnement pas en phase avec les objectifs ;
- ▶ Des aléas non anticipés.

Les modifications envisagées se révèlent toutefois d'une assez grande ampleur :

- ▶ Rattachement du coordinateur des sites directement au directeur ;
- ▶ Création d'une cellule GTR (Graphisme Temps Réel) avec ajout d'un poste de responsable afin de mieux gérer l'activité des 6 personnes concernées. Pour la CGT, la surcharge d'activité actuelle risque maintenant d'être externalisée, au lieu de créer de l'emploi interne ;
- ▶ Transfert de la cellule coordination des moyens techniques de tournages légers vers AISO composée de régisseurs et gestionnaires de parc pour plus de transversalité ;
- ▶ Rattachement de l'activité fiction de Lille au pôle Sud avec création d'un poste de chef de Fabrication sur le site de Lomme. Les assistantes chargées des RIA verront aussi leur rattachement modifié. Le pôle Sud sera rebaptisé pôle Fiction- feuilleton ;

- ▶ Pour la direction le poste des équipes arrière-scène ne se justifie plus aux équipes de tournage du centre Nord du fait de la baisse d'activité. Il sera redéployé en poste de chef de fabrication ;
- ▶ Création d'un poste de responsable des productions Fiction-feuilleton par redéploiement du poste de responsable fiction et avec un adjoint dédié à la fiction. Les cadres de production voient leur rattachement modifié en conséquence;
- ▶ Modification d'un poste de logisticien sur le site de Rennes après un départ en retraite avec un reprofilage activité-logistique et vidéographie. Avec un rattachement hiérarchique au RAF de Rennes, et fonctionnel à AISO au Siège.

Pour les élus CGT, cette présentation ouvre le voile sur la complexité de l'organisation de la DMF. Pas étonnant que les salariés aient du mal à s'y retrouver. Le choc de simplification attendu n'est pas au RDV et il est difficile de mesurer la portée des changements. Nous avons le sentiment que la direction ne va pas au bout des besoins de modification de la structure tant celle-ci reste décriée et qu'elle peine à prouver son efficacité.

Nous déplorons par exemple qu'il n'y ait rien sur le renforcement des structures de terrain sur les sites régionaux, ni de renforcement de l'activité de fiction numérique à Bordeaux afin de structurer son développement.

Par ailleurs, la réforme étant à iso-effectifs, il reste difficile de comprendre d'où viennent exactement les postes créés.

En conséquence de la complexité du projet, les élus ont mandaté le cabinet *Sogex Cube* afin de réaliser une expertise sur les changements envisagés et leurs impacts dans un contexte d'un collectif de travail dégradé à la Fabrique.

Plan d'action Fabrique suite aux ateliers

Selon la direction, 70 préconisations étaient réalisées en juillet, 77 à ce jour. Certains aménagements de locaux n'ont pu être faits au Siège du fait de l'interdiction préfectorale de réaliser des travaux. La Commission Préfectorale est passée et la direction espère pouvoir engager rapidement des travaux.

La direction annonce une action de formation sur Concur pour les salariés et pour améliorer la saisie en ligne des RIA.

Questionnée par les élus CGT, la direction a par ailleurs confirmé vouloir démarrer la mise en place des préconisations des ateliers restantes, notamment sur la formation (entretien annuel, demandes en ligne), les règles de la commande publique, les relations avec l'encadrement (rôle du RAF en région), la charte technique en post-production.

Sur la maintenance des cars video-mobile en région, la direction a confirmé qu'elle sera possible en région selon le cadrage acté dans un protocole de sortie de grève (CGT-CFDT).

Sur les équipes légères, la CGT a dénoncé encore un fois le dumping social interne imposé par FTV Studio qui exige des équipes à deux, alors qu'en parallèle et pour les mêmes émissions (Télématin), elle externalise les équipes légères avec des équipes à trois. La DMF répond que c'est la Fabrique qui externalise et non FTV Studio et doit à nouveau rencontrer les salariés le 25 octobre sur le sujet.

Plan de charge 2021

La baisse en vidéo fixe (Siège) est due à une difficulté à prendre en charge certaines activités. D'après la DMF, le nouveau plan de charge depuis la rentrée semble mieux satisfaire les équipes.

Les tournages représentent le plus gros des retards d'activité, à mettre en regard de 42% d'externalisation dont 60% seraient liés à Télématin.

La DMF met en avant de nouveaux moyens de captations plus légers, les Modul'Air,

pour mieux répondre à la demande régionale. Une montée en puissance est attendue en 2022.

Sur Vendargues, la DMF confirme que le site n'est pas en zone inondable malgré l'inondation récente due à des écoulements bouchés. Le calendrier reste tenable pour les travaux sur le site selon Yves Dumond avec un démarrage de la post-production sur place en mai-juin 2022.

Projet d'agent conversationnel virtuel RH

Un nouvel accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPEPP) est en cours de négociation. L'objectif de la direction est de permettre un traitement à la fois fin et massif des parcours professionnels des salariés, autrement dit leurs compétences et leurs aspirations.

Pour exploiter toute cette matière, la filière RH a besoin de méthode et surtout de temps. Manque de bol, les RH en manquent cruellement. Pourquoi ? Parce que les salariés les sollicitent (trop ?) pour des questions auxquelles, selon la direction, ils pourraient trouver facilement des réponses s'ils lisaient les accords. De plus, ils veulent des réponses dans des délais courts.

Re-manque de bol, les salariés de FTV sont régis par une importante quantité d'accords, d'avenants et de règlementaires, du fait de la diversité de nos métiers et de nos activités. Toute cette documentation est par ailleurs complètement dispersée sur monespace, impossible de s'y retrouver. Et en plus il faut aussi maîtriser les textes.

Pour régler ce problème, la direction a trouvé LA solution : un agent conversationnel virtuel (appelé aussi « chatbot »). Lorsqu'il aura été paramétré et déployé (dans 1 an minimum), il pourra faire des réponses personnalisées aux salariés (puisqu'on se connectera avec nos identifiants professionnels) aux questions « simples »*

* exemples de « questions simples », autrement dit appelant une réponse sans valeur ajoutée RH :
« Je dois avoir un suivi médical important et je cherche quelle est la couverture effectuée par Jade Santé sur les dépassements d'honoraires »

« Je suis actuellement enceinte et je cherche à savoir si j'ai le droit d'avoir des jours d'absence pour effectuer les examens médicaux obligatoires »
« Combien de jours de congés me reste-t-il ? » Pour cette question le robot sera en capacité de poser pour vous une demande de congés.

Les élus CGT regrettent qu'une solution numérique soit proposée, au détriment du lien humain (y'aurait-il une volonté de limiter les contacts avec les salariés ?). Ils s'inquiètent également des conséquences possibles sur l'activité et l'emploi, même si la direction jure qu'elles seront exclusivement positives.

Pourtant, la RH devra être amenée à mettre à jour la base de données au fur et à mesure de la signature de nouveaux accords faute de quoi les réponses seront erronées. Dans

ce cas, où est le gain de temps ? Est-ce que le robot ne va pas faire perdre les RH en maîtrise des textes ? Quelle garantie que le robot donnera la réponse juste ?

C'est pourquoi les élus ont décidé de recourir à un expert pour les aider à évaluer les bénéfices et les risques liés à l'utilisation de cet outil.

 | Délibération des élus

Point Santé

Encore de très nombreux sujets abordés, dont le compte rendu complet est à lire  [ici](#).

Amélioration des relations entre les acteurs RH, managers, élus, DSQVT : la DRH de FTV ayant rendu ses arbitrages, le plan d'actions va pouvoir se déployer. Formations communes élus-direction, aide en cas de situations enkystées, travail sur les indicateurs santé... les chantiers sont nombreux.

Dossier partagé des données santé pour les élus et les représentants de la direction : un jour, il existera...

Épuisement des élus : toujours pas de plan d'actions malgré les nombreuses alertes et l'engagement de la DRH de FTV pris le 21 avril 2021 d'apporter des mesures correctrices rapides.

Règles sanitaires COVID 19 : les statistiques de cas Covid sont bonnes, les capteurs de CO₂ sont toujours en test.

Absentéisme : Suite à la restitution en CSEC en avril 2021 des chiffres et des constats catastrophiques concernant l'absentéisme à FTV, la Présidente a demandé à la DSQVT de travailler sur le sujet. Cela prendra la forme de 2 journées de co-construction (indicateurs et méthodologie) : le 21 octobre 2021 et en mars-avril 2022.

Synthèse des rapports des médecins du travail pour l'année 2020 : pas d'info pour l'Outremer, faute de rapports transmis par les médecins, des risques psychosociaux dans le Réseau France 3, une kyrielle de préconisations pour les salariés du Siège (qui pourraient s'appliquer partout).

Point d'étape sur le règlement des dysfonctionnements à Guyane 1^{ère} : le plan d'actions devrait bientôt être discuté par les élus et la direction.

Gestion de projet à FTV : il est nécessaire d'examiner précisément la méthode utilisée à FTV, notamment au travers de l'exemple du NRCS qui a provoqué beaucoup de dégâts au Siège (stress, conflits, formations sur un outil inabouti...).

Les conditions de travail dégradées perdurent à franceinfo malgré les alertes. La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie a promis de réintervenir, mais on ne sait pas quand. Quoi qu'il en soit, la DRH de FTV assure que ce n'est un problème ni de moyens ni de volonté. Donc maintenant la CGT demande des actes !

Si l'activité du service s'y prête, une organisation sur 4 jours par semaine est possible. À discuter entre le manager et son équipe. C'est tendance en Europe, parce que ça fait un bon équilibre vie pro-vie perso.

Comment la direction donne du temps aux managers pour intégrer les notions et appliquer les outils de la qualité de vie au travail ? Mystère... Pour le moment ça se limite à rendre la formation des managers « plus efficiente ». Sauf que ça ne suffit pas, si on n'a pas le temps d'intégrer et mettre en œuvre...

La formation aux outils ne doit pas se limiter au e-learning individuel.

A noter : la prorogation de l'accord QVT n'ayant pas été signée, il est définitivement tombé le 1^{er} octobre. En attendant la négociation et la signature d'un nouvel accord QVT, la direction de FTV a décidé de faire perdurer les dispositifs de l'accord de 2017 (Lignes Directes Harcèlement, Équipes de veille locale, expérimentations...), mais cela doit être validé juridiquement. Une communication sera diffusée prochainement.

Point Formation - Note de politique de développement des compétences 2022

Le CSEC était consulté sur la note d'orientation générale 2020-2022 actualisée. Difficile pour les élus de se prononcer pour ou contre une note de cadrage qui reprend les très grandes lignes des orientations stratégiques de l'entreprise inscrites dans l'accord cadre du 7 mai 2019.



| Compte rendu de la commission

On y décrit le contexte dans lequel évolue l'entreprise, le rôle de service public dans le cadre de la fragmentation des usages, de la montée en puissance des plateformes, et des regroupements dans le privé.

Les orientations de la formation portent sur le développement des valeurs de l'entreprise, le soutien à la visibilité des outre-mer, la régionalisation de France 3, l'accompagnement des mobilités et des reconversions, l'acculturation numérique, la politique managériale.

Marguerite, le nouvel outil SIRH dont le déploiement est prévu courant 2022, devrait permettre d'améliorer le fonctionnement de

la formation dans la relation salarié/manager/RH.

Les élus ont regretté que le budget additionnel de 12M€ destiné à la transformation, qui n'aura pas été consommé du fait de la pandémie, ne soit pas reconduit après 2022.

Ils ont pris acte de cette note d'orientation sur la base de la conclusion de la commission Emploi-Formation :

« Les élu·e·s du CSEC ont pris connaissance de la note d'orientation réactualisée 2020-2022.

Difficile de se positionner « pour » ou « contre » une note d'orientation qui comporte des déclarations d'intention de portée très générale.

Les élu·e·s attendent de prendre connaissance de leur concrétisation dans le projet de plan de développement des compétences (PDC) 2022 qui devrait être présenté autour du 15 novembre ainsi que du bilan du plan du PDC 2021 ».

Bilan handicap 2020

Pour les élus, la marge de progression est encore importante à FTV en matière d'appropriation culturelle du handicap.

Ils ont à nouveau demandé qu'un temps dédié soit mis en place pour ceux qui sont chargés de piloter les actions au quotidien.

Les élus ont fait remarquer que l'accord handicap signé en 2021 est à nouveau un accord groupe FTV mais que les filiales sont très en retard sur le sujet. Alors que le taux d'emploi de FTVsa est passé de 3,67% en 2011 à 7,50% en 2020, FTVStudio stagne à 2,11%, FTD à 1,31% et FTP à 0,7%. La direction en a convenu et a annoncé vouloir

agir pour améliorer les choses dans les filiales.

Les élus ont aussi insisté pour que les comités de maintien dans l'emploi soient déployés pleinement en intégrant les représentants du personnel. Ce dispositif trop méconnu doit monter en puissance pour traiter de situations complexes. Une condition nécessaire pour que l'inclusion soit une réalité dans notre entreprise.

Les élus ont toutefois tenu à souligner le volontarisme de Mme Monsnereau, nouvelle responsable de l'égalité des chances, de l'inclusion et de la diversité suite à la réorganisation de la DRHO. ([voir l'avis des élus](#))

Bilan égalité Femmes/Hommes 2020

Les objectifs d'emploi des femmes, fixés en 2017, ont été atteints dès 2019 mais stagnent en 2020. En matière de disparité salariale l'égalité peine encore à être au rendez-vous. Sur le volet embauche l'effort de recrutement de plus de femmes sur les métiers techniques et journalistiques est réel en particulier par le biais de l'alternance.

Des difficultés subsistent en particulier dans le recrutement de femmes dans l'encadrement, les candidatures féminines ne sont pas assez suscitées.

Les fonctions administratives restent très féminines, les efforts de rééquilibrage semblent très insuffisants.

Les élus ont rendu [un avis](#) dans lequel ils demandent que les efforts soient réellement

amplifiés avec une attention particulière à porter dans le secteur du numérique qui représente les emplois de demain et afin de ne pas recréer des disparités.

Les élus CGT ont insisté sur la nécessité de diversifier les comparatif car le salaire de base cache d'autres disparités. Par exemple si on se penche sur les salaires annuels réels incluant les éléments variables, à niveau de classification ou de diplôme, on trouvera des différences qui ne sont pas acceptables. Car l'INSEE ou la DARES indique en France des écarts moyens de 22-23% avec ces indicateurs-là. Il faut donc regarder cela de près. L'observatoire des carrières mis en place par le nouvel accord doit permettre de regarder cela, malgré les réticences de la direction.

Point Emploi

La situation de l'emploi démontre la lancinante poursuite du plan social permanent dans lequel est plongée l'entreprise depuis plus de 10 ans.



| Voir le Compte rendu

Les moyens supplémentaires nécessités par la reprise d'activité après le premier confinement ont été très prioritairement comblés par des non permanents tandis que les effectifs permanents ont continué à décroître. Dans le même temps, le recours aux heures supplémentaires a explosé (plus de 20% !) ce qui démontre bien l'inadéquation des moyens humains par rapport aux besoins pour assurer la continuité de nos activités ou envisager de nouveaux développements.

Le plan de départ RCC n'atteint pas les objectifs que s'était fixés la direction. 1056 départs sont actés d'ici fin 2022, loin des 2000 départs initialement projetés.

Ces départs sont très principalement des départs en retraite (85%), concernent plutôt des hommes, dans des métiers PTA, avec une proportion plus importante des régions de France 3 (45%).

Parmi les métiers les plus représentés on trouve le montage (14,4% des effectifs de la profession), OPS (12,9%), OPV (20,6%). Ce sont les secteurs qui contribuent le plus au cœur de l'activité audiovisuelle qui sont le plus impactés. Face à cela, le CSEC déplore que le volet embauche de l'Accord du 7 mai 2019 ne soit toujours pas renseigné.

Paris, le 21 octobre 2021



Avis du CSEC sur le projet de réorganisation du Réseau RH Outre-mer

Les élus du CSEC ont pris connaissance des différents avis des CSE, CE et CCEOS d'outre-mer sur le projet de réorganisation du Réseau RH Outre-mer. (avis annexés à cet avis)

Ils souhaitent que cette réorganisation soit l'occasion de mettre en place de vrais services RH locaux proches des préoccupations et des besoins des salariés, pour un meilleur accompagnement au quotidien. Cela nécessite que les moyens adéquats soit en place.

La direction indique qu'il n'y aura pas de perte de postes à l'occasion de cette réorganisation et qu'elle ne sera pas économe en ETP.

Pour les élus, si l'objectif de cette réorganisation peut avoir un intérêt sur le papier, ils s'inquiètent de la création des coordinateurs par bassin qui seront pris par redéploiement sur les moyens des stations.

Par ailleurs, des inquiétudes subsistent à propos des salariés des services RH du fait de la grande diversité des fonctionnements actuels. Les élus demandent à la direction de prendre en compte les inquiétudes des différents CSE, CE et CCEOS, qu'un point de situation soit fait régulièrement dans les instances concernées et dans quelques mois en CSE Central, sur le déploiement du projet et les premiers effets de cette nouvelle organisation des services RH dans les stations.

Adopté à l'unanimité des élus par 24 voix sur 24.

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent

Paris, le 13 octobre 2021



Information-consultation sur le projet de mise en place d'un agent conversationnel virtuel RH Délibération pour désignation d'un expert

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de mise en place d'un agent conversationnel virtuel RH, sont consultés, conformément à l'article L.2312-8 du code du travail.

Dans le cadre de ce projet qui s'adresse à tous les salariés (permanents et en contrat de droit commun) de l'entreprise « *pour soutenir la transformation de l'entreprise, la filière RH s'est fixée des objectifs majeurs qui se traduisent par : Mettre le H des Ressources Humaines au centre de ses actions* ». Afin d'atteindre cet objectif, la direction propose paradoxalement de mettre en place un agent conversationnel RH.

Au travers du DUER RH, la direction identifie certains risques pour la population de cette filière.

L'agent conversationnel RH, dont le prestataire est déjà choisi, est sensé participer, tout ou partie et sur un spectre de domaines très large, à « *la communication et la transmission d'information qui sont primordiales aux salariés* ».

Les élus donc constatent qu'il s'agit d'un **projet important** pouvant avoir un impact sur les conditions de travail et la santé des salariés de l'entreprise.

Par conséquent, les élus du CSEC décident de recourir à l'aide d'un expert habilité par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du code du travail, afin de disposer d'une étude complète sur les enjeux et les impacts de ce projet. Le choix des élus s'est porté sur la société SECAFI, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13.

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

- **La méthode de gestion de projet (préparation, choix et accompagnement) :**
 - Analyse critique de la définition des besoins
 - Adéquation entre les besoins, le cahier des charges et la solution
 - Analyse du choix technologique notamment vis-à-vis des outils/projets existants
 - Analyse du calendrier prévisionnel
 - Analyse du déploiement aux bornes de l'entreprise et remontée le cas échéant des écarts en fonction des périmètres
 - L'accompagnement au changement d'usage attendu des salariés

- **Le paramétrage, l'alimentation, l'utilisation prévue et la mise à jour de l'outil :**
 - Paramétrage technique et évolutions des référentiels
 - Domaines couverts par la solution
 - Dimensionnement, rôle et organisation de l'équipe « administrateurs » directs et indirects
 - Analyse des process bout en bout prévus

- **Les impacts possibles du projet sur :**
 - L'ensemble des emplois de la Direction des Ressources Humaines (IRH, RRH, DRH, Gestionnaires et Chargés de gestion administrative et paie, responsables administratifs et paie, chargés de développement) ainsi que les organisateurs d'activité et les assistants UOA, les planificateurs, les managers et les représentants du personnel
 - L'évolution de la charge de travail et l'utilisation du temps dégagé
 - L'évolution des activités et de l'emploi
 - Le risque de transfert des responsabilités des managers et des RH sur l'outil
 - Les usages des salariés
 - La santé et la sécurité des personnels concernés, ainsi que les utilisateurs : déshumanisation des relations dans un contexte déjà fortement marqué par la digitalisation et la responsabilité individuelle (poser ses congés, saisir ses frais de mission...)

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour réaliser sa mission, que la direction devra lui remettre au plus tard 45 jours avant la date de restitution du rapport d'expertise. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSEC.

Les élus du CSEC donnent mandat à Chantal FREMY, Rapporteuse de la CSSCT-C, pour :

- contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges et les modalités de sa mission d'expertise
- coordonner les relations entre l'expert et le CSEC
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Vote :

- Votants : 21
- Pour : 16
- Contre : 1
- Abstention : 4

Les organisations syndicales CGT et SNJ s'associent.

Paris, le 14 octobre 2021



Avis du CSEC sur le bilan Handicap 2020

Les élus du CSEC ont pris connaissance du bilan handicap 2020 et du rapport de la commission handicap.

Ils estiment que la marge de progression est encore importante dans notre entreprise en matière d'appropriation culturelle du handicap. Ils demandent à nouveau qu'un temps dédié soit mis en place pour tous les acteurs de cet enjeu afin de mieux l'identifier et que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap progresse.

Les actions dans l'entreprise ne doivent pas être seulement faites sous une forme ponctuelle mais doivent mieux s'affirmer au long court.

Alors qu'un 4^{ème} accord groupe a été signé en 2021, les élus constatent que les écarts avec les filiales perdurent. Alors que le taux d'emploi de FTVsa est passé de 3,67% en 2011 à 7,50% en 2020, FTVStudio stagne à 2,11%, FTD à 1,31% et FTP à 0,7%. Une action envers les filiales s'avère vivement nécessaire.

Sur les comités de maintien dans l'emploi, les élus souhaitent que ce dispositif puisse se déployer pleinement, qu'il soit mieux connu afin que tous les acteurs concernés se l'approprient. L'inclusion est l'une des caractéristiques de la diversité, priorité affichée par la Présidente, qu'il faut mieux porter partout dans l'entreprise.

Les élus soulignent toutefois le volontarisme affiché par la nouvelle responsable de l'égalité des chances, de l'inclusion et de la diversité suite à la réorganisation de la DRHO. Ils en apprécieront la concrétisation lors du prochain bilan annuel.

Adopté à l'unanimité des élus par 19 voix sur 19

Les Organisations Syndicales CGT, FO, CFDT et SNJ s'associent

Paris, le 14 octobre 2021



AVIS du CSEC

Sur les éléments de diagnostic relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020

La commission s'est réunie pour travailler sur une année exceptionnelle, l'année 2020, marquée par la crise du COVID et l'obligation pour l'entreprise et ses salariés de s'adapter à une situation inédite.

L'égalité professionnelle doit toutefois faire partie des fondamentaux de notre entreprise, et elle ne peut être négligée même si les circonstances bouleversent les fonctionnements.

La direction du développement RH a su nous fournir, comme tous les ans, le document nécessaire aux travaux de la commission (diagnostic femmes-hommes sur le périmètre de toute l'entreprise) ; la commission remarque, comme déjà en 2019, que d'autres documents sur le sujet, complémentaires, existent (bilan social, CR de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle) mais ne sont pas communiqués à la commission du CSE C.

Les élus constatent pour 2020 :

- Que FTV tient son rang dans l'index Egalité professionnelle du Ministère du travail, avec 94 points sur 100
- Que les objectifs d'emploi des femmes, fixés en 2017, ont été atteints dès 2019
- Que des disparités relevées en 2019 font l'objet de mesures afin de les réduire, dans un premier temps, de les éliminer ensuite, par des mesures de rattrapage
- Que l'effort d'embauche de femmes dans les métiers techniques et journalistiques est constant, notamment par l'alternance.

Les élus déplorent toutefois :

- Que les études sur certaines catégories de salariés, demandées par la commission en 2019, n'ont pas pu être menées : sur les rédacteurs/trices en chef ; le numérique ; les viviers d'encadrement
- Que des difficultés subsistent dans le recrutement de femmes dans l'encadrement, notamment dues à la pratique de la nomination sur place d'hommes issus de l'équipe, ou de missions en détachement sans appel à candidature large. La commission estime que dans ces conditions, les candidatures féminines ne sont pas suscitées, ou recherchées
- Qu'après l'atteinte, en 2019, des objectifs 2020, l'emploi des femmes tend à stagner en 2020
- Que la masculinisation des fonctions administratives reste une chimère ; on s'interroge quant aux moyens que se donne la direction pour atteindre l'équilibre femmes/hommes dans ce secteur d'emploi

Les élus demandent :

- Que les dispositifs censés susciter des candidatures féminines soient clarifiés, communiqués, et surtout respectés par ceux qui recrutent, notamment au niveau local.

- Qu'une attention particulière soit portée sur le recrutement dans le numérique, afin de ne pas créer aujourd'hui des cohortes masculines qu'il faudrait rectifier par la suite.
- Que les entretiens de retour de maternité qui n'ont pas pu se tenir en 2020, voire en 2021, soient rattrapés, pour que les salariées concernées puissent faire part de leurs difficultés ou besoins à leur RH.

Les élus estiment également que la masculinisation des fonctions administratives reste un chantier, et qu'il est temps de mettre en place des dispositifs pour susciter des candidatures masculines.

Concernant la formation, la commission souligne que de nombreuses formations ont eu lieu, en 2020, en digital ou en visio conférence. Ces formations, parfois d'adaptation du poste de travail (gestes et postures), ou de maîtrise de logiciels (office 365), n'ont pas toujours été planifiées et ne sont pas traçables par l'UFTV. Elles se sont ajoutées à la charge de travail des salariés, souvent des femmes, souvent dans des métiers administratifs.

La commission se tenant en octobre 2021 **les élus** constatent également la signature d'un nouvel accord égalité professionnelle en 2021, qui doit permettre de progresser en la matière, et qui s'est traduit, dès septembre 2021, par une première campagne de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes, avec une enveloppe dédiée hors PARSI.

Les élus alertent toutefois la direction. La résorption des disparités entre les femmes et les hommes reste partielle car le rétroactif salarial ne va pas au-delà de janvier 2020. Ce dispositif ne doit pas non plus empêcher la résorption des disparités entre d'autres salariés : salariés en situation de handicap, salariés recrutés à des niveaux de salaire plus bas que ceux pratiqués actuellement, etc.

Enfin, **les élus** insistent sur l'ouverture de notre entreprise et de nos sites aux jeunes, notamment aux jeunes filles. Les stages de troisième des collégiens sont, pour FTV, une opportunité. **Les élus** invitent la direction à se montrer pro-active et à faciliter l'accueil de ces jeunes dans nos sites.

Pour finir, **les élus** constatent une réelle volonté de France Télévisions de promouvoir l'égalité professionnelle : égalité de traitement, et égalité de rémunération. Mais au-delà des mots, ce sont les mentalités et les habitudes qu'il faut changer. Ce travail là reste à faire : sinon, les dispositions prévues dans nos accords existants et dans ceux à venir, dans la GPEPP par exemple, ne vivront pas.

Adopté à l'unanimité des élus par 19 voix sur 19

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

Paris, le 14 octobre 2021