

Compte-rendu du CSE constitutif et du CSE du 27 avril

La CGT à la recherche du consensus...

Impossible, me direz-vous !

Vous avez raison, pour autant ...est-ce une raison pour ne pas essayer ?

Les élus de la CGT ont fait le choix de rassembler et de construire la nouvelle majorité en ralliant à eux, les élus FO et CFDT.

Loin de perdre son âme, la CGT estime que c'est l'opportunité de confronter des points de vue, de tenir compte des différences et de s'appuyer sur les points d'accord pour aborder en force, les dossiers qui seront soumis lors des prochaines instances.

Dans cette période où l'audiovisuel public est secoué de toutes parts, elle considère que c'est dans l'unité syndicale que réside la capacité à faire front.

Voici donc **les élus CGT, FO et CFDT** qui se sont engagés à vous représenter et à faire entendre votre voix, au cours de la prochaine mandature

Voici **les élus du bureau** du CSE :

- ▶ **Secrétaire :** Sophie PIGNAL **CGT**
- ▶ **Secrétaires adjoints :** François BADAIRE **CGT**
Christophe BENS **FO**
Caroline LABASQUE **CFDT**
- ▶ **Trésorier :** Olivier LE CLANCHE **FO**
- ▶ **Trésorière adjointe :** Claude HENIN **CGT**

Voici **les présidents des commissions du CSE :**

Commission des marchés :

Christophe BENS **FO**

Commission Formation Professionnelle et Emploi :

Sophie PIGNAL **CGT**

Commission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations :

Aurélie SCHILLER **CGT**

Commission Activités Sociales et Culturelles :

Caroline LABASQUE **CFDT**

Commission Handicap :

Frank LATIL HOLS **CGT**

Pour **la commission Santé Sécurité et Conditions de travail**, chaque syndicat se trouve représenté :

Sophie GUILLAUMIN **SNJ**
Yohann RELAT **CFDT**
Alexis du RETAIL **CGT**
Olivier LE CLANCHE **FO**
Freddy BERTIN **UNSA**
Franck BRESSAN **CGC**

Rapporteur : Olivier LE CLANCHE

Voici les élus qui siègeront au **CSE Central** :

ELUS TITULAIRES	ELUS SUPPLEANTS
Benoît SALVI FO	Alina REBOREDO FO
Michela LAW CGT	Alexis du RETAIL CGT
Sophie PIGNAL CGT	François BADAIRE CGT
Thierry Emmanuel URTADO CGT	Malika AÏT OUAkli CGT
Aurélie SCHILLER CGT	Claude HENIN CGT
Christophe BENS FO	Olivier LECLANCHE FO
Arlette LOUBEAU FO	Océan GRENIER FO

Voici les élus qui siègeront au **CASCI ORTF**, ex CI ORTF.

- ▶ Claudine GILBERT **CGT**
- ▶ Laurent DEBRUYNE **CGT**
- ▶ Aurélie SCHILLER **CGT**
- ▶ Michela LAW **CGT**
- ▶ Thierry-Emmanuel URTADO **CGT**
- ▶ Olivier LECLANCHE **FO**
- ▶ Océan GRENIER **FO**
- ▶ Sébastien PIERRON DE LA MONTUEL **FO**

Quant aux salariés qui seront à vos côtés au quotidien, il s'agit des **représentants de proximité**, voici vos interlocuteurs CGT, par secteur d'activité :

<i>titulaires</i>	<i>suppléants</i>
GESTION D'ENTREPRISE, IMMOBILIER ET MOYENS GÉNÉRAUX	
Céline LABAT	Karine BRAHIM
INFORMATION	
Georges Pinol	Nathalie Briand
PRODUCTION, FABRICATION, TECHNOLOGIES	
Arnaud Hudelot	Muriel Darnet
PROGRAMMES, COMMUNICATION, MARKETING ET ÉTUDES	
Xavier Serra	Pascal Voisin
SITE DE VAISE	
Véronique Dalmaz	Emmanuel Font

1er CSE ordinaire

A peine élus, vos représentants siégeaient en **CSE le 27 avril** dernier avec au programme, pour **1^{er} point, le compte-rendu de gestion de fin de mandat**, un compte-rendu qui a mis en évidence les efforts fournis par l'ensemble des salariés du CSE pour s'adapter aux exigences liées la crise sanitaire : mise à la disposition de plateaux repas, organisation du travail de crise des salariés du CSE sur la base du volontariat, mise en place du télétravail et surtout, malgré la baisse des activités proposées et de la fréquentation du restaurant inter-entreprise, le maintien de l'emploi et des salaires.

Le CSE du Siège gère 7 000 ouvriers-droits.

Ce chiffre pourrait être plus élevé mais les auto-entrepreneurs qui collaborent avec France Télévisions ne bénéficient pas du CSE.

C'est un point qui interpelle les élus CGT qui souhaitent les mêmes droits pour l'ensemble des salariés et collaborateurs de FTV et non pas une inégalité de traitement en fonction du statut.

Si l'offre du CSE a fait l'objet de nombreuses annulations et de nombreux reports, la reprise des activités a été progressive depuis septembre 2021, pour revenir à la normale dès le 14 mars 2022.

Parmi les événements de cette fin de mandature, on peut citer l'Arbre de Noël au Musée des Arts Forains, les Séjours vacances hiver, les Séjours internationaux et un Séjour ski à Hauteluce.

Les élus, anciens et nouveaux, ont clairement regretté, qu'à l'occasion de ce dernier séjour dans un centre du CI-ORTF, le trésorier en fin de mandat, ait pris l'initiative, sans en référer au bureau, de faire prendre en charge par le CSE l'open bar sur la semaine ainsi que des activités annexes. Ils ont été mis devant le fait accompli.

Une situation justifiée par le trésorier comme étant l'opportunité de fêter la fin des restrictions liées à la crise sanitaire.

Pour autant les règles sont les règles et cette position interroge les nouveaux élus sur la suite à donner à cette affaire.

Reste le problème de la subvention annuelle accordée au CSE, 2,2% de la masse salariale. Comme celle-ci fond avec la multiplication des suppressions de postes liés aux départs de salariés de l'entreprise, la question d'un abondement pour compenser le différentiel par la direction, se pose donc.

Inaptitudes : la gestion des fins de carrière en question !

Les élus ont ensuite eu à se prononcer sur des **inaptitudes entraînant le départ de salariés**, des dossiers très complexes sur lesquels il est difficile de se faire une opinion claire mais qui alertent sur la difficulté de l'entreprise à gérer les fins de carrière.

Comment se fait-il que des salariés soient ainsi, du fait de leur état de santé, contraints de quitter l'entreprise pour inaptitude ? L'avantage financier de la procédure, ne peut à lui seul expliquer la démarche.

Aujourd'hui le recul de l'âge de départ à la retraite est en débat, il est donc essentiel que la direction trouve des solutions pour permettre à tout un chacun de finir sa carrière professionnelle en bonne santé et pour éviter ce genre de licenciement.

Réorganisation des espaces : Un déménagement au pas de course...

Autre dossier à l'étude à l'occasion de ce CSE, **une information/consultation avec rendu d'avis sur le projet de déménagement de près de 1 000 personnes**, projet étalé sur une année.

Sont concernées :

- La Direction Générale
- Le Secrétariat Général
- La Direction des Ressources Humaines
- La Direction de la Finance
- La Fabrique
- La Direction Antenne et Programme (Dir du Numérique)

Un projet initié en 2017, puis reporté suite au gel des travaux à FTV par la Préfecture de Police de Paris et à nouveau d'actualité.

Si côté direction, il y a eu des reports pour la présentation de ce projet aux élus, reports justifiés par la complexité de l'opération, côté élus, une fois la direction prête, le projet a été présenté une 1^{ère} fois en toute fin de mandat puis étudié à la va-vite en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), une commission reconstituée en fin de mandat précédent, pour être présenté à nouveau lors du 1^{er} CSE de la nouvelle mandature.

Pour les nouveaux élus du CSE, comment se prononcer et argumenter dans de telles conditions ?

Même en étudiant avec attention les documents fournis, les interrogations restent nombreuses. Elles concernent le coût du déménagement, l'échéancier précis, les espaces collaboratifs que l'on peut qualifier d'open-space réduits, proposés au détriment des bureaux individuels...

Autres questions restées en suspens :

Quelle stratégie la direction a-t-elle mise en place en termes d'aménagements des bureaux suite à la COVID ?

Quelle réflexion a-t-elle menée sur ce que doit être l'entreprise de demain ?

Comment le mode d'organisation proposé, sert-il l'activité de l'entreprise ?

Derrière ce déménagement n'y a-t-il pas une autre réorganisation qui se profile ?

Face à ces questionnements les élus ont voté [une résolution](#) qui prône la mise en place d'**une commission de suivi dédiée** pour que tout au long de ce processus de déménagement, des points réguliers leur soient faits et qu'ils puissent alerter sur les risques psycho-sociaux qu'une telle réorganisation peut entraîner.

Service IP support : les réorganisations se succèdent... jusqu'à quand ?

Les élus ont ensuite été consultés sur le projet de **réorganisation du service IP support de la Direction de l'ingénierie Process**.

Une réorganisation avec une spécialisation des équipes autour de 3 pôles :

- La fabrication/Actu
- Les acquisitions/échanges/diffusion
- Le SI rédactionnel

Une réorganisation à iso effectif c'est à dire 33 postes !

Et c'est tout là le problème, suffit-il pour rendre plus efficace un service, de le réorganiser ?

Ne faudrait-il pas lui attribuer les effectifs, dont il a besoin pour remplir pleinement ses missions, autrement dit recruter ?

Une réorganisation assortie d'une communication principalement descendante, ce qui laisse un peu sceptique sur la pertinence de cette communication.

Pourquoi ne sollicite-t-on pas plus souvent les personnels concernés ? Car ce sont ceux qui sont sur le terrain qui peuvent proposer les solutions les plus pertinentes.

Cette réorganisation laisse une large place à la formation. C'est une très bonne chose, mais doit-on attendre les problèmes pour former les équipes ? Nombre de salariés au sein de l'entreprise peinent à bénéficier de formations.

Ce projet sera à nouveau à l'étude lors du prochain CSE ou du suivant, les élus devront alors rendre un avis.

Festival de Cannes : ça passe ou ça casse !

Enfin les élus ont été consultés **sur les dérogations horaires pour le Festival de Cannes 2022**.

Ils ont regretté l'absence de la cheffe du service culture, difficile de se prononcer sur des demandes de dérogations lorsque l'on ne sait pas précisément ce qui les justifie.

Ils ont également regretté que le planning horaire présenté, le soit sur la base de 60H/semaine, soit le maximum légal, ce qui ne laisse aucune marge de manœuvre pour faire face aux aléas. Que se passera-t-il en cas d'imprévu ? Jusqu'où iront les équipes pour assurer le rendu antenne ?

Les élus souhaitent une meilleure anticipation et une marge pour prendre en compte l'impondérable. Ils ont donc préféré s'abstenir plutôt que de voter pour le planning proposé.

Voici les principaux points abordés au cours de ce 1^{er} CSE de cette nouvelle mandature, un CSE allégé, car très proche du CSE constitutif.

Paris, le 4 mai 2022

Avis des Elus du CSE Siège sur l'Information-Consultation et rendu d'avis sur le réaménagement de certaines unités de services.

Pour rappel, ce projet initié en 2017 a été interrompu en 2019 par la commission de sécurité de la préfecture. France télévisions avait pris d'énormes libertés avec les normes de sécurité. Depuis janvier, les travaux sont à nouveau autorisés. Un feu vert qui permet à la direction de relancer ses projets de réorganisation d'un certain nombre de services et direction.

Sont concernés, la Direction Générale, le Secrétariat Général, les Ressources Humaines, la Finance, La Fabrique et la Direction du Numérique Antennes et Programmes soit près de 1000 collaborateurs répartis sur trois bâtiments (MFTV, Valin, EOS).

Si pour la direction il est indispensable de faire évoluer les espaces de travail car la crise sanitaire et le développement du télétravail ont changé les attentes des salariés, les élus du CSE eux, sont plus circonspects et leurs interrogations sont nombreuses

Déplacer un millier de personnes sur un temps réduit, une année, n'est pas sans conséquences !

Or à aucun moment les impacts de ce déménagement sur les intéressés, et les risques professionnels qui en découlent, ne sont pris en compte !

Aucune étude d'impacts, aucune expertise n'est jointe aux documents fournis aux élus pour qu'ils puissent donner un avis éclairé et motivé.

Les déménagements font souvent suite aux réorganisations de certaines directions.

Ces réorganisations se sont multipliées ces dernières années obligeant certains collaborateurs à changer de lieu de travail à plusieurs reprises, dans différents bâtiments.

Les membres de la CSSCT ont fait remarquer que certaines de ces réorganisations ont détruit des collectifs de travail.

A croire qu'aucun retour d'expérience sur ce type d'opérations, que France Télévisions a déjà connues dans le passé, n'a servi dans la conduite de ce projet.

Concernant le projet lui-même les questions sans réponses sont nombreuses :

- Le référentiel d'aménagement est resté le même qu'avant la crise covid.

Si le nom a changé, les espaces appelés désormais « espaces collaboratifs » ressemblent beaucoup à des open-space version réduite, avec les nombreux problèmes qui vont avec : bruit, manque de confidentialité, fatigue, climatisation, manque d'espace, risque accru de contamination, formation de clusters...

Quid du confort du salarié et de leurs futures conditions de travail dans ces nouveaux espaces ?

Quid de l'incitation à revenir travailler en présentiel, au bureau ?

Quid des conséquences sur les interactions entre les salariés, leurs collectifs et leurs besoins ?

- Concernant les espaces de travail, les salariés ne s'y retrouvent pas

La direction assure que les espaces ont des surfaces équivalentes mais les membres de la CSSCT ont fait remarquer que certains salariés ressentent plutôt une baisse de l'espace individuel et demandent que soit respectée une surface minimale. Certains couloirs de circulation sont comptés comme de l'espace individuel.

Les bureaux sont parfois très proches les uns des autres. Ces constats interrogent fortement les conditions de sécurité en cas d'encombrement des circulations et des besoins d'évacuation des personnels ?

- Les petits espaces de réunions pour deux ou trois personnes avec des cloisons en verre posent des problèmes de confidentialité. Exemple : un salarié accompagné par un délégué syndical reçu par son manager ou la RH, entretiens annuels, entretien de recadrage, communications avec des externes...
- 2 zones hors lumière de jour ont été identifiées par les élus, une à Valin niveau 3, au centre du bâtiment et l'autre au siège, au 7^{ème} étage, ceci alors même que la direction a affirmé qu'aucune zone prévue dans le projet ne serait hors lumière de jour.

De l'ensemble de ces constats, découlent plusieurs questions :

- La direction a-t-elle procédé à une étude capacitaire par service et par direction afin de qualifier les conséquences des changements pour les salariés ?
- La direction a-t-elle procédé à un relevé des besoins individuels et collectifs (rangement, archives, stockages, espaces annexes, mobilier spécifique...) ?
- Qu'en est-il des travailleurs en situations de handicap et de l'adaptation de leur poste ?
- Qu'en est-il des besoins en stationnement et de restauration ?
- Qu'en est-il des impacts en termes de temps de trajet domicile-lieu de travail ?
- Qu'en est-il de la densité des espaces futurs ?
- Qu'en est-il de la cohérence entre les implantations spatiales et les besoins fonctionnels entre les différentes unités ?
- Quel est le coût de ce déménagement ?
- Entre 2017 et aujourd'hui, les effectifs concernés par ce déménagement sont-ils identiques, plus nombreux, moins nombreux ?
- Quid de la méthode et du calendrier précis de ce déménagement ?
- Quelles sont les garanties RSE imposées à ce déménagement ?

Nombre de réponses à ces questions restent à préciser ce qui interroge fortement le caractère sincère et loyal de cette procédure d'information-consultation sur un projet d'une telle ampleur.

Ce qui interroge également le caractère sincère et loyal de cette procédure est la concomitance du calendrier d'information-consultation sur le projet avec les élections professionnelles qui ont eu lieu pour le renouvellement des instances au niveau du siège.

Les élus déplorent ces conditions car l'examen d'un projet si important en plein renouvellement des instances n'a pas favorisé des conditions adaptées pour l'examen précis et approfondi de ce projet.

Le projet est complexe, et il est difficile pour les élus de le valider et de le soutenir en l'état. Aussi les élus souhaitent conserver un droit de regard sur l'avancement de la mise en place du projet par des points réguliers en CSE.

Ils préconisent la création d'une commission de suivi de la mise en place du projet de réaménagement.

Celle-ci permettra d'enclencher des alertes, si la mise en place du projet génère des situations de souffrances, des risques professionnels et des risques opérationnels pour les personnels concernés.