

## Situation générale de l'entreprise

---

La Présidente a pris acte du changement majeur que constitue la suppression de la Contribution à l'Audiovisuel Public et de la bascule transitoire sur une fraction de la TVA. « *Cette situation n'est pas la plus négative* » dit-elle par rapport à la budgétisation pure et simple. Sauf que la Ministre de la Culture n'a pas caché l'intention du Gouvernement de revenir sur le sujet de cette budgétisation qui était son projet initial.

La Présidente indique qu'elle soutient un financement par une taxe affectée car l'Audiovisuel Public s'adresse à tous en tant que service universel. Elle suggère une taxe basée sur l'impôt sur le revenu.

La Présidente a rappelé qu'elle était profondément pour la fusion TF1-M6. De fait, selon elle, « FTV redevient la tête de turc », « *nous avons un intérêt à être partenaire* ». Et cela pose évidemment la question de l'avenir de Salto. Les 45M€ qui devaient revenir à FTV en cas de fusion ne rentraient pas dans le budget mais dans la trésorerie, ce qui aurait été un bol d'air conjoncturel mais pas structurel. La discussion avec TF1 et M6 va donc se poursuivre pour envisager la suite, sachant que le nombre d'abonnés est plutôt honorable pour la direction : 800.000, dont les gratuits mensuels.

Le bras de fer TF1/Canal+ provoque par ailleurs une embellie pour les audiences FTV mais cela inquiète aussi la Présidente car cela démontre que les distributeurs peuvent interférer dans la distribution de nos chaînes, même si pour le service public il s'agit d'une obligation légale. Conséquence côté audiences, F2 et F3 sont au plus haut respectivement depuis 12 et 10 ans. FTV est à 5 points de plus que le groupe TF1.

La Présidente intervient également sur le problème de la chronologie des médias, car les chaînes disposent de trop peu de droits malgré des investissements conséquents. Un point que la CGT met en avant depuis plus de 30 ans ! Il faut que nos investissements aient une valeur, que nous puissions disposer d'un retour sur investissement à la hauteur des montants investis. FTV poursuit pourtant sa politique en faveur de la création, plus de 500M€. Un jusqu'au-boutisme qui interroge face aux difficultés budgétaires qui s'annoncent.

La Présidente s'est félicitée que l'équipe projet Tempo soit constituée et au travail mais point de projet présenté aux élus, rien n'est prêt. La Présidente ajoute que « *ce n'est pas un projet de réduction d'effectifs, c'est un vrai projet éditorial* ». Comment la croire ? Car les projets précédents ont plutôt démontré le contraire avec une baisse continue des ETP depuis 2015.

L'enjeu du traitement de la transition climatique est (enfin) sur nos antennes. « *Il faut continuer à alerter, être plus force de proposition* » ajoute la Présidente, « *on a notre plan de sobriété énergétique, l'image de FTV est importante* ». Effectivement, pour la CGT, prôner les bonnes pratiques sur nos antennes nécessite d'être exemplaire en interne. La CGT a rappelé que l'objectif majeur est celui d'une réduction de consommation énergétique de 40% d'ici 2030 et qu'à ce jour il

n'existe pas de plan en la matière. Mais cela ne doit pas se faire au prix de conséquences sociales pour les salariés et nous serons très vigilant sur ce point.

La Présidente met également en avant la nécessité de faire plus pour l'éducation aux médias. Amiens sera la première étape d'un Tour de France pour essayer d'aider en ce sens.

Sur le GIE France 3-France Bleu, peu d'informations : l'appli pour smartphone Ici doit migrer mais ce n'est pas prêt. La Présidente rappelle qu'il s'agit uniquement d'un GIE de moyens et rien d'autre. Elle annonce toutefois que Tempo sera aussi le lancement des éditions Ici Midi et Ici Soir en région. Un point devrait être fait en CSEC sur Tempo en décembre.

Questionnée sur TEPI, la Présidente indique que ce projet n'existe plus mais que le transfert des activités de production reste d'actualité. Elle estime que France Télévisions Studio est mieux armée pour produire et relancer des émissions au niveau éditorial. Elle confirme que les personnels de FTV peuvent migrer sur FTVS s'ils sont volontaires, sinon ils pourront travailler en détachement sur ces émissions.

A propos de la nomination au Conseil d'Administration de FTV de D. Boutonnat, Président du CNC mis en examen pour agression sexuelle, Delphine Ernotte trouve normal que le Président du CNC soit membre du CA de FTV et qu'elle n'a pas à donner son point de vue sur un choix fait par l'Etat, tout en soulignant qu'elle sait que notre société est traversée par ces problèmes. Une position qui témoigne malgré tout d'un certain malaise. La CGT rappelle que notre élue au CA de FTV a refusé de siéger en présence de M. Boutonnat.

## Projet d'avenant au Contrat d'Objectifs et de Moyens 2023

---

Le secrétaire général de FTV, Christophe Tardieu, fait part aux élus d'un calendrier compliqué pour la renégociation du Contrat d'Objectifs et de Moyens du fait des élections présidentielles et législatives au premier semestre 2022. D'où la nécessité de négocier un avenant d'un an afin de se donner le temps de négocier le futur COM 2024-2028.

L'avenant présenté au CSEC n'est pas totalement finalisé et les échanges continuent avec le ministère du budget. En effet, la partie financière, le nerf de la guerre, n'est pour l'instant pas en cohérence avec le budget 2023 qui n'est pas encore construit à ce jour. La direction souligne que les concours publics augmentent. Mais les calculs réalisés par la CGT sont confirmés par la direction : il manquera au moins 45M€ en 2025 compte tenu des impacts de l'inflation.

Le Directeur général de FTV, Christian Vion, insiste sur le besoin pour France Télévisions de ressources dynamiques et indexées sur l'inflation. Interpelé sur la baisse envisagée de 95 ETP, M. Vion répond que le COM n'est pas le budget et que ce n'est qu'une hypothèse pour les débats au parlement.

Le CSEC sera amené à rendre un avis sur l'avenant au COM lors de la réunion de décembre 2022.

# Campus 2025 : de nombreuses questions en suspens

---

Depuis la signature des prises à bail des immeubles du PMU et de Quadrans, le projet reste encore à construire. Pour cela une équipe projet a été mise en place :

Côté direction générale :

Christian VION  
Juliette ROSSET-CAILLER  
Laurent BENHAYOUN (DRH Groupe par intérim)

Côté opérationnel :

Eric PIAUMIER, Directeur de projet  
Alain ROLLAND, Mode de fonctionnement process  
Marina DAGNIAS, Accompagnement RH et changement  
Rozenn MENARD, Immeubles et Moyens Généraux

La direction rappelle les objectifs du projet :

- ▶ **Rassembler** les entités du groupe FTV sur un même site
- ▶ **Faire se rencontrer** les salariés de ces différentes entités afin de leur permettre de se connaître et de mieux travailler ensemble
- ▶ Et surtout **adapter** les nouveaux locaux aux nouveaux modes de travail.  
Le télétravail et le mode hybride s'étant imposés durant la pandémie, le réaménagement des espaces devra prendre en compte ces nouveaux modes de travail et faire en sorte de renforcer des collectifs, mis à mal par le télétravail.  
La problématique de l'hybride fait l'objet d'une vraie réflexion car il y a une part inconnue dans les attentes des salariés
- ▶ L'objectif est aussi de **répondre aux attentes des salariés**, en organisant des espaces tenant compte de l'évolution des modes de vie (douches pour les cyclistes, espaces snacking, lieux de rencontres informels)
- ▶ **Répondre aux enjeux climatiques** et énergétiques qui se dessinent.

Un projet à construire selon un planning prédéfini :

- ▶ 2023, l'année des aménagements de :
  - ▷ Seine-Ouest et les travaux d'aménagement
  - ▷ Quadrans (3<sup>ème</sup> voire 4<sup>ème</sup> trimestre), travaux qui se poursuivront en 2024.
- ▶ **2024** : l'année des déménagements :
  - ▷ Déménagement partiel d'EOS
  - ▷ Déménagement de Boulogne
  - ▷ Déménagement partiel de MFTV sur Campus
  - ▷ Déménagement de Malakoff sur Campus**2024** sera aussi l'année des cessions de Malakoff et Boulogne.
- ▶ **2025** : L'Université FTV rejoint Campus à son tour.

Pour préparer les salariés et connaître leurs attentes, un questionnaire leur a été adressé. Il sera analysé et les résultats partagés avec les élus via entre autres un atelier prévu le 9 novembre.

Parallèlement, les élus sont invités à négocier un accord de méthode pour suivre ce projet tout au long de sa mise en œuvre. Une 1<sup>ère</sup> réunion de négociation s'est tenue le lundi 24 octobre.

Ce que l'on constate aujourd'hui c'est que les inquiétudes sont nombreuses. La sensation que derrière ce projet de déménagement se cache un projet de restructuration économique n'a jamais été aussi forte.

En 1<sup>ère</sup> ligne, les salariés de Malakoff qui redoutent en intégrant Campus de perdre leur statut d'établissement et les droits qui y sont attachés, ainsi que leur identité, celle de l'Outre-Mer. Pour les autres salariés du groupe, ce sont les mois à venir qui inquiètent avec les déménagements dits déménagements temporaires qui déstabilisent les équipes et l'organisation du travail.

Mais ce projet pose la question de la répartition des équipes sur les différents espaces : qui ira où ? Avec qui ? Que restera-t-il des collectifs de travail actuels ?

Le questionnaire qui s'attache à connaître les attentes des uns et des autres sur les espaces de travail ne répond pas aux interrogations car il est principalement axé sur l'espace de travail et ne prend pas en compte le collectif.

Quant aux salariés des régions et de l'Outre-Mer, ils se demandent s'ils ont une place sur Campus et si oui laquelle ? Aujourd'hui, c'est compliqué pour eux de se sentir chez eux au Siège.

Beaucoup de questions restent donc ainsi sans réponse à ce jour et il faudra attendre la fin de l'année pour en savoir plus. Car c'est à ce moment-là que sera défini le méta-zoning, comprenez le lieu de situation des différentes entités du Groupe France Télévisions. Ce sera la 1<sup>ère</sup> étape de ce projet. L'information-consultation des CSE devrait démarrer début janvier 2023.

Sera présenté ensuite le macro-zoning, c'est-à-dire le lieu de situation des services à l'intérieur des entités puis le micro-zoning, autrement dit le poste de travail et les espaces de rencontre et de convivialité qui finaliseront le projet.

## Sherlock

---

Les élus du CSEC avaient lancé une expertise pour les éclairer sur les impacts potentiels de ce projet sur les conditions de travail des salariés concerné.es. Les élus ont adopté un avis soulignant la nécessité de moderniser les outils existants mais aussi en insistant sur un certain nombre de risques. [Lire l'avis](#)

Ils attendent maintenant la réponse écrite de la direction à leurs préconisations.

## Point Outre-Mer

---

La commission Outre-mer s'est réunie le 14 octobre. Plusieurs points à l'ordre du jour :

## **1 – Point d'étape sur le projet de réforme de l'information dans les Outremer / Audit en cours**

Les « 1<sup>ère</sup> », chaînes Outre-mer du groupe FTV, traitent 3 supports : TV, radio et numérique. Cette situation unique a créé des modes d'organisation différents en fonction du territoire où l'on se situe, mais par la même occasion, des dysfonctionnements dans la chaîne de fabrication. Ce constat partagé entre Direction et représentants du personnel a conduit à demander au cabinet Julhiet STERWEN de réaliser un audit (en cours). *1ers enseignements* :

- ▷ manque d'anticipation dans le traitement de l'information et dans la planification des équipes
- ▷ besoin de clarifier les rôles et responsabilités de chacun

Les élus attendent que l'audit soit complet.

## **2- Projet de remplacement du Nétia**

L'outil radio Nétia, devenu obsolète, sera remplacé par « ZENON » (également choisi par Radio France). Cet outil permettrait de travailler depuis un poste de travail classique, ou en itinérance pour faciliter le télétravail et l'exploitation depuis le lieu de reportage.

Il s'intégrerait mieux aux outils existants à France Télévisions et faciliterait les échanges de médias entre systèmes.

Après une phase de tests jusqu'en décembre 2022 à Malakoff, le déploiement se ferait jusqu'en 2025 dans les autres stations du Pôle.

Les élus interpellent la direction sur plusieurs points importants, tel que le maintien de la qualité de vie et des conditions de travail. Celle-ci répond qu'une étude d'impact a d'ores et déjà été réalisée et que de toutes les façons, les utilisateurs seront appelés à exercer les mêmes tâches que celles effectuées jusqu'ici sur Nétia, que l'organisation de travail des salariés concernés et que leurs emplois ne seront pas impactés.

## **3 – Impact du projet Campus sur Malakoff**

Pour les élus, la direction du Pôle Outre-mer n'a pas pris la mesure de l'impact provoqué par l'annonce du déménagement du site de Malakoff prévu au second semestre 2024 pour rejoindre d'autres directions. Elle a la mémoire courte : la fermeture de France Ô en 2018 a été très mal vécue par les salariés de Malakoff, et le déménagement forcé de France 3 Paris Île de France de Vanves au Siège s'est soldé par une dégradation violente des conditions de travail des salariés. Dans ces conditions, une attention toute particulière doit être donnée à ce sujet. La Présidente a réaffirmé son intention de maintenir le collectif de travail existant actuellement à Malakoff, même après le déménagement. La Directrice du pôle Outremer, quant à elle, voit ce projet comme une vraie opportunité de développement et de croissance au sein du groupe FTV. Les élus ne croient que les actes.

## **4- Plan de continuité d'antenne**

Un certain nombre d'incidents techniques (ruptures de signal), aboutissant à l'incapacité de diffuser les JT dans certaines stations, ont conduit les élus à réclamer ce point. Le constat est très simple : aucune station d'Outre-mer ne dispose à ce jour d'une solution aboutie et éprouvée pour pallier ce type de problème ! Trois cas de figure et les solutions de secours envisagées nous ont été présentés à la commission et au CSEC. Les élus ont insisté sur l'urgence de la mise en place effective de ces

procédures, et surtout la nécessité que les équipes soient rompues à cet exercice de manière constante. Thierry JACOB, directeur de la Direction Générale des Moyens du Pôle Outre-mer reconnaît la nécessité de vulgarisation de tous ces process, malheureusement méconnus de nombreux directeurs d'antennes.

## 5- Expérimentations en cours et à venir

La Commission OUTRE-MER et la direction se sont accordées pour que dorénavant une information préalable soit faite sur tous les projets d'expérimentation en cours et à venir, avant toute signature d'accord au sein des établissements concernés.

Un accord d'expérimentation sur le « Cross Média » à Guyane la 1<sup>ère</sup> était sur le point d'être signé, mais l'annulation des élections professionnelles suspend les négociations. Ce projet consistait à proposer une évolution du concept de la radio filmée avec des décors virtuels. Cela se traduirait par un meilleur rendu antenne des produits cross-média. Il semblerait qu'il y ait un réel engouement des salariés concernés autour de ce projet, mais les élus rappellent qu'une expérimentation a une date de début et une date de fin, et qu'elles doivent entrer dans le cadre de l'accord GPEC de progrès.

Sur le projet de « montage à distance », les sites retenus étaient Mayotte et la Réunion, mais d'emblée Sylvie GENGOUL a annoncé qu'elle reportait pour l'instant ce projet d'accord, afin de trouver un meilleur consensus avec les organisations syndicales très méfiantes (pas question que cela permette de réduire les effectifs permanents ou non permanents). Ce nouvel outil permettrait d'envoyer les médias via la caméra vers n'importe quel nodal du Pôle. La directrice du Pôle souhaite qu'une station puisse répondre à un besoin de renfort ponctuel d'une autre station. Les élus ont exprimé leur désaccord et veulent que l'accord d'expérimentation soit limité au périmètre d'une seule station pour le moment. Les négociations devraient reprendre en novembre avec un nouveau projet d'accord.

 [Lire le compte rendu complet](#)

## Point Fabrique

---

**Sur le plan de charge de la Vidéo Mobile en 2022**, la direction de la Fabrique reconnaît qu'il est décevant car en dessous de la demande initiale avec moins de 75% de réalisé. Mais elle estime que ce n'est pas si mal compte tenu de l'indisponibilité du car UM1 de Lyon. Les élus CGT témoignent malgré tout de plannings avec de gros creux même s'il y a eu une légère amélioration ces dernières semaines. Sur la diversité des activités VM, la direction dit rechercher à externaliser en priorité les jeux.

**Sur les règles d'or** la direction dit sans ambages qu'elle les applique, malgré quelques loupés. Un discours en contradiction avec la réalité où beaucoup se permettent de ne même pas demander si des moyens internes sont disponibles à la Fabrique et recourent allègrement à des moyens privés. La direction s'offusque de cette accusation mais c'est la réalité. Et parfois dans des conditions de conflit d'intérêt que la DMF ne traite que très mollement. Certains seraient-ils des salariés protégés ?

La direction s'est énervée face à cette accusation grave, bien qu'elle soit parfaitement au courant de quoi il est question. Pour les élus CGT, la saisine de la cellule de lutte contre la corruption devient une nécessité puisque la direction ne fait pas le ménage elle-même.

En attendant, la direction dit s'améliorer d'année en année sur les règles d'or. Sauf qu'elle ne fournit aucun élément objectif sur le sujet, aucune information sur l'application des bonus et malus, il faut juste la croire sur parole. Ce point faisait pourtant partie des engagements de la direction lors de la mise en place de la nouvelle organisation de la filière de production dite Fabrique. Encore un engagement non tenu.

**Côté équipes légères** c'est la bérézina avec un taux de tournage interne de seulement 36% de l'objectif. Les salariés du Siège ont pourtant fait l'effort de s'adapter aux demandes de FTV Studio. Mais le but est peut-être ailleurs, celui de ne pas recourir aux équipes légères de FTV. C'est tellement plus simple de prendre un pigiste privé qui fait tout tout seul, dans le mépris du respect des règles et de conditions de travail décentes.

## Fiction numérique à Bordeaux

La direction annonce en introduction jeter l'éponge sur ce projet. Vu la faiblesse de l'investissement, cela ne lui a pas coûté grand-chose. Néanmoins, il s'agit bel et bien d'une trahison d'un engagement inscrit noir sur blanc dans l'accord de mai 2019 sur les projets stratégiques. La promesse très récente d'un plan de charge de plus de 100 jours en 2023 faite en CSE Réseau s'est, une fois de plus, envolée.

Mais le véritable problème n'est pas le plan de charge car la direction dit vouloir continuer de développer les web séries « *140 jours en 2023 mais on ne parvient pas à les localiser sur Bordeaux, les tournages se font un peu partout sur toute la France* ». La direction fait semblant de ne pas comprendre qu'une équipe fiction tourne là où c'est nécessaire, que ce soit en proximité de son lieu d'affectation ou pas. La Fabrique n'a jamais réellement porté ce projet et se réjouit déjà de pouvoir enfin planifier ailleurs. De quelle équipe parle t-on d'ailleurs puisque la direction a laissé mourir à petit feu l'équipe de tournage au gré des départs à la retraite ou des ruptures conventionnelles de salariés qui jettent l'éponge de ce mauvais traitement. Les mots sont durs mais les faits sont là :

- ▶ Plan de charge annoncé chaque année et non respecté,
- ▶ Pas de chef de projet véritablement investi sur le projet car indisponible compte tenu de son poste à temps plein ailleurs et donc totalement absent du site,
- ▶ Une équipe en déshérence avec deux alertes santé successives en deux ans,
- ▶ Un rapport d'expertise édifiant, un plan d'action remanié unilatéralement et non respecté,
- ▶ Une inspectrice du travail qui qualifie cette situation en CSE du Réseau de harcèlement moral de gestion,
- ▶ Des postes qui devaient être mis à pourvoir mais qui ne l'ont pas été,
- ▶ La Responsable des Activités de Fabrication qui jette l'éponge et part dans le Réseau France 3,
- ▶ Une monteuse fiction qui tombe en dépression et qui à son retour engage une rupture conventionnelle pour fuir cette ambiance délétère,
- ▶ Un local FabLab avec un fond vert qui n'a jamais servi.

C'est cela la méthode France Télévisions pour constituer un site pilote ? Où est la reconversion industrielle du site dont parlait M. Sitbon et sur laquelle il s'est engagé ?

La direction affirme qu'elle respectera son engagement de pourvoir les postes mais pas à Bordeaux, plutôt là où il y a l'activité. Comprendre là où la direction a décidé de localiser l'activité.

La CGT a rappelé que la Fabrique ne pouvait se réduire au développement de Vendargues qui au demeurant est un très bel outil industriel. Mais cela ne peut se faire au détriment des sites historiques. Car la Fabrique c'est aussi un **maillage du territoire** qui a du sens, celui d'une

**production et d'une fabrication décentralisée** qui permet l'existence et même la survie de viviers locaux de professionnels du secteur. Et cela soutient le tissu industriel de nos territoires.

Pour la CGT, **FTV a une responsabilité en matière d'aménagement audiovisuel du territoire** et nous militons pour que cela soit inscrit noir sur blanc dans le cahier des missions et des charges de France Télévisions.

**Cette annonce est une véritable trahison des salariés. Comment dès lors peut-on donner le moindre crédit aux engagements de cette direction avec de tels revirements ?**

## **Notif**

Notif est un outil utilisé par les planificateurs de La Fabrique pour les aider à trouver des CDD. Pour cela, ces derniers doivent s'y être inscrits en précisant leurs compétences et leurs disponibilités.

La direction ne cache pas les réticences des intermittents de la Vidéo Mobile en particulier, mais estime être en parfaite conformité avec le RGPD et en règle avec la CNIL. Là encore cela pose question puisque les intermittents qui ont dû s'inscrire sur ce dispositif doivent signer les conditions générales d'utilisation d'Ooviiz, la plateforme externe qui fournit la prestation Notif à FTV, que des plannings Ooviiz sont apparus dans Notif et que les intermittents reçoivent des sollicitations d'Ooviiz sur leur mail. C'est cela le respect des données personnelles ?

La promesse d'étanchéité entre les deux systèmes, telle que présentée lors de l'information-consultation du CSEC sur le sujet, n'est donc pas tenue. Un engagement de plus qui tombe aux oubliettes.

Idem sur le critère géographique, proscrit par la loi, la direction admet pudiquement avoir « *un regard sur l'éloignement pour le choix des CDD* ».

Enfin, sur l'équité, le résultat est plus que discutable puisque l'objectif d'envoyer les propositions à un large panel de CDD n'est pas tenu.

Face à toutes ces critiques, la Présidente dit entendre beaucoup de colère de notre part, depuis très longtemps, et elle ne comprend pas vu les efforts que la direction fait pour la Fabrique. « *Je me pose quelques questions* », dit elle. « *On nous disait ça ne marche pas, on reforme, on essaie d'investir et c'est toujours pareil* ». « *On ne peut pas continuer comme ça. Si on n'y arrive pas, il faut faire autrement. Il faut qu'on se pose pour mieux fonctionner, pour une analyse complète.* » Ca tombe bien, c'est exactement ce que demande la CGT depuis pas mal de temps, de pouvoir faire une mise à plat des dysfonctionnements de cette DMF centralisée : lutte des places, fuite des salariés, postes vacants, déshumanisation des relations avec le terrain. Il est effectivement temps de mettre à plat tout cela.

**Et les oiseaux de mauvais augure qui seraient tentés d'en profiter pour menacer la Fabrique d'une filialisation à FTV Studio sont prévenus : nous ne laisserons pas faire le dépeçage de notre outil de fabrication interne.**

## CSSCT Centrale du 28 septembre 2022

---

Le 28 septembre les membres de la CSSCT du CSE central se sont réunis avec comme point unique à l'ordre du jour le fonctionnement de l'instance : mission, rôles, objectifs, méthodologie... autant de préalables à déterminer entre représentants du personnel et de la direction pour mieux travailler et être efficace ensemble.

Une pratique à généraliser dans toutes les instances.

 [Voir le compte rendu complet.](#)

## Arrêt du feuilleton Plus belle la vie

---

Le CSE central avait diligenté à la commission emploi formation du CSE du Réseau France 3 le soin de suivre le dispositif mis en place par le service RH de FTV pour les salariés de *Plus belle la vie* impactés par l'arrêt du feuilleton. Le président de cette commission, par ailleurs membre du CSE central, a fait part de ses conclusions au travers d'un compte rendu à lire  [ici](#).

## Avancement du projet Marguerite

---

Le projet Marguerite doit se substituer à diverses application RH dont Orphée pour la formation. Différents modules seront déployés, notamment pour la gestion des entretiens individuels et le recueil des besoins de formation. Pour la direction il s'agit d'avoir un meilleur suivi des carrières des salariés, sur tous ses aspects, y compris salariaux.

Le projet inclut également un module dit « *Talents* » qui est en fait un outil de recensement de salariés en vue de pouvoir accéder à l'encadrement. La CGT a rappelé que cela nécessitait une forme d'évaluation et que cela devait être transparent.

Et de rappeler le fâcheux précédent de 2015, dit « affaire du fichage » qui a valu une condamnation de la direction pour entrave au CSE central confirmé par la cour de cassation en 2022. La direction a promis que cette question du module *Talents* sera abordée lors du point d'étape de l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels courant novembre et qu'une information-consultation du CSE Central aura bien lieu prochainement à ce sujet.

## Collaborations extérieures

---

Ce n'est pas une nouveauté, les collaborations extérieures doivent être autorisées par l'entreprise au travers d'un formulaire que le salarié doit remplir. Cette formalité va maintenant être dématérialisée sur une plateforme dédiée. Mais elle va être aussi renforcée. En effet, il faudra

désormais une double validation, par sa hiérarchie et par la direction de l’Ethique et de la Conformité. Sa mise en œuvre doit être opérationnelle pour janvier 2023.

Paris, le 2 novembre 2022



- Présent·e·s pour la CGT :  
Karine Cévaër (Réseau France 3, Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Réseau France 3, Nouvelle Aquitaine), Guilhem Fraissinet (Martinique la 1ère), Chantal Fremy (Réseau France 3, Occitanie), Halda Halidi (Mayotte la 1ère), Michela Law (Siège), Jean-Hugues Lec-Kao (Réunion la 1ère), Katalina Lutui (Wallis et Futuna la 1ère), Pierre Mouchel (Réseau France 3, Nouvelle Aquitaine), Sophie Pignal (Siège), Thierry Pujo (Réseau France 3, Nouvelle Aquitaine), Didier Ricou (Polynésie La 1ère), Emmanuel Urtado (Siège).
- Représentant syndical : William Maunier (France 3, Grand Est)



**Avis des élus du CSE Central de France Télévision dans le cadre de la consultation sur le projet de déploiement du nouvel outil de gestion des programmes et antennes (projet Sherlock phase 1)**

Les élus du CSE Central de France Télévisions sont aujourd'hui consultés sur le projet de déploiement du nouvel outil de gestion des programmes et antennes (projet Sherlock phase 1).

Suite à la mission d'expertise pour laquelle le cabinet Secafi a été mandaté, les élus mettent en avant les points suivants :

- La solution retenue est reconnue et éprouvée dans notre activité ; elle a par ailleurs fait l'objet d'ajustements pour la rapprocher de certaines exigences spécifiques à France Télévisions
- La gestion de projet est structurée et s'appuie sur une méthodologie de conduite du changement qui intègre la dimension humaine comme un facteur essentiel de réussite et ne reposant pas uniquement sur des considérations techniques. Il a d'ailleurs été souligné le caractère participatif de la méthode employée, ainsi qu'un travail conséquent sur la communication entourant ce projet.
- Les principaux intervenants du projet ont une expérience sur la mise en place du même outil auprès d'autres chaînes concurrentes.

Des avancées positives sont à attendre de la mise en place de l'outil Whats'on :

- La fiabilisation des données via un outil unique
- Des gains de temps, une réduction de la pénibilité de certaines tâches.
- Davantage de mobilité interne en offrant un socle commun pour tous les métiers et les activités, ce qui serait un élément facilitateur pour envisager des passerelles entre activités.

Mais l'expertise met également l'accent sur des aspects plus nuancés, notamment :

- la compréhension parfois difficile des attributions relatives aux différentes fonctions projet
- l'environnement de travail bureautique potentiellement contraignant avec le nouvel outil selon les cas de figure (en particulier en situation de télétravail)
- L'approche métier est réelle et a été complétée, certes un peu tardivement (au regard de l'ensemble du projet) par la modélisation des process métier, engagée récemment.



### **Enfin, les points suivants suscitent encore des interrogations voire des inquiétudes**

- La multiplicité des interfaces à faire communiquer entre ancien et nouveau système, questionne sur leur connectivité opérationnelle.
- Le calendrier prévisionnel présente des fragilités et les mois à venir pourraient s'avérer très chargés (décalage des formations, travail de modélisation process...). Ces fragilités ne sont prises en compte que partiellement avec le décalage de la bascule au mois d'avril.
- Les cas particuliers du CDE et de Malakoff portent également des sources d'inquiétude dans la mesure où le projet Sherlock vient s'ajouter à d'autres projets touchant spécifiquement ces entités, ce qui les conduira à vivre de longues périodes (plusieurs années pour Malakoff) durant lesquelles des modifications substantielles vont se succéder (organisation, conditions de travail...). Ces transformations qui se superposent ou se succèdent sont porteuses de RPS. La direction devra présenter des plans de préventions adaptés à ces situations.

Les élus demandent également que les formations, pour Malakoff, soient adaptées en fonction de la marche à gravir par chaque salarié concerné.

Les élus demandent l'établissement d'un planning prévisionnel des formations et une prévision des remplacements nécessaires, afin de ne pas mettre en péril l'activité et / ou de ne pas augmenter la charge de travail des salariés des différentes directions concernées pendant ces phases de formation.

Les CSSCT concernées devront suivre le déploiement du projet et sa mise en œuvre, au travers du plan d'évaluation des risques et du plan d'action.

Les CSE concernés, au travers de leur commission emploi/formation, suivront les impacts du projet sur les salariés et le cas échéant la mise en place des parcours professionnels nécessaires.

- Cet outil ne doit pas être utilisé pour mesurer, au travers des données exploitables, le travail réalisé par les salariés utilisateurs. Par ailleurs, le « qui fait quoi » doit être clairement défini et communiqué.
- Si la polyvalence ouverte par un outil unique peut être considérée comme un point positif du fait des facilités qu'elle offre en matière de mobilité fonctionnelle, elle pourrait aussi conduire à une polyvalence renforcée qui doit être reconnue et encadrée.



- La solution « outil unique et hébergement Cloud » engendre un risque de blocage total des activités dans le cas de cyber attaque du groupe. La direction estime que le stockage des logiciels et des données dans trois sites différents est une garantie suffisante. Les élus demandent toutefois l'élaboration d'un plan de secours et une définition claire des modes dégradés.
- Les élus demandent également que pendant la mise en service, un support premium 24h/24 par le fournisseur soit garanti (opérationnel et technique). Nous attirons l'attention sur le fait que ce support devra aussi être assuré lors de la mise en service dans les réseaux OM et régional. Une immersion dans les sites équipés en phase 1, des salariés concernés dans la phase 2, Outre Mers et régions, pourrait être intéressante.
- Le logiciel What's On présente des défauts ergonomiques. S'ils ne sont pas corrigés, les élus demandent que les postes de travail des salariés soient adaptés (deux grands écrans), et qu'une réflexion sur le matériel alloué aux salariés en télétravail soit menée, avec l'accompagnement d'un ergonome.

Les élus demandent que la direction apporte des réponses aux points soulevés et à leurs préconisations.

Avis adopté à l'unanimité des élus.

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

Paris, le 19 octobre 2022



## COMPTE RENDU COMMISSION OUTREMER DU 14 OCTOBRE 2022

**Etaient présents :** *Edwige Saint-Thomas (Malakoff), Abal ALI COMBO (Mayotte), Jean-Hugues LEC KAO (La Réunion), Dimitry CHOI (SPM), Hubert LIAO (Polynésie), Frantz MONTOBAN (Guyane), Jean-Paul BOTREAU-ROUSSEL (Guadeloupe), Guilhem FRAISSINET (Martinique)*

### **Ordre du jour :**

- 1- Point d'étape Projet de réforme de l'information dans les outre-mer / Audit en cours
- 2- Projet de remplacement de Netia
- 3- Étude d'impact Projet Campus
- 4- Plan de continuité des antennes (en cas d'intempéries et incident technique majeur)
- 5- Expérimentations en cours et à venir
- 6- Questions diverses

### **1 – Point d'étape sur le projet de réforme de l'information dans les Outremer / Audit en cours**

#### *Rappel du contexte :*

*Les stations d'outremer qui appartiennent au groupe France Télévisions (les 1<sup>ères</sup> comme on les appelle) ont la particularité de diffuser leurs programmes sur 3 supports médias différents, à savoir la Télé, la Radio et le Web.*

*Plusieurs organisations du travail y sont observées, en fonction du territoire où l'on se situe, mais un constat quasi identique un peu partout, partagé par Direction et Organisations syndicales : l'organisation actuelle (notamment celle qui consiste à positionner un rédacteur en chef à la tête des 3 rédactions à la fois) est un échec !*

*Cette réforme de l'information dans les outremer est donc une urgente nécessité, d'où le lancement de cet audit...*

Deux stations ont déjà reçu la visite du Cabinet Julhiet STERWEN, retenu sur cette mission : La Réunion et Mayotte.

Les membres de la Commission Outremer interpellent la Direction sur la communication faite aux salariés en amont, et sur la méthode de travail sur site, car il semblerait que le Directeur Régional d'une de ces deux stations ait lui-même sélectionné, et planifié les salariés qui rencontreraient l'enquêteur. Nous dénonçons fermement cette manière de procéder et mettons en garde la Direction, contre l'inacceptable !



La Directrice du pôle Outremer Mme Sylvie GENGOUL, nous affirme n'avoir donné aucunes consignes en ce sens, propos confirmés par Mr Nicolas BEAUSSE du cabinet... « j'ai pu me déplacer sans entraves et ai rencontré tous les salariés qui souhaitaient s'exprimer, sans difficultés, que ce soient les PTA ou les journalistes... »

Les membres de la commission demandent qu'une communication claire soit faite aux salariés, en amont de la venue du Cabinet, afin de rendre plus efficace ce travail d'audit.

A la question : « quel premier bilan tirez-vous de ces deux 1ères visites sur site ? », Mr BEAUSSE nous indique que ce bilan est loin d'être exhaustif, mais que certains points convergeant ressortent des entretiens menés jusqu'ici :

- Le manque d'anticipation dans le traitement de l'information et dans la planification des équipes.
- Le besoin de clarifier les rôles et responsabilités de chacun

Mis à part cette perception des dysfonctionnements, les membres demandent au cabinet de prendre en considération les préconisations exprimées par ces mêmes salariés.

Mr Laurent CORTEEL, Directeur de l'info du pôle Outremer insiste bien sur l'importance du retour d'expérience des salariés. L'objectif étant que la nouvelle organisation soit en lien avec l'objectif éditorial souhaité.

Les prochaines stations à être auditionnées seront, celles de la Martinique, Guadeloupe et Guyane, durant la semaine du 17 octobre 2022.

La Nouvelle Calédonie et la Polynésie Française accueilleront le cabinet en fin de mois, et enfin Wallis et Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon quant à elles seront auditionnées en visio au mois de novembre prochain.

La restitution de ces entretiens devrait nous être présentée au mois de décembre 2022

## **2- Projet de remplacement du Nétia**

La Direction nous annonce avoir décidé de remplacer cet outil radio vieillissant qu'est le Nétia, devenu obsolète et à l'origine de nombreux dysfonctionnement à tous les niveaux de la chaîne de fabrication.

Elle était à la recherche d'un logiciel, plus sécurisé, plus robuste et mieux adapté aux modes actuels d'exploitation.

La solution de remplacement retenue, est le tout nouveau logiciel allemand du nom de « ZENON », le même choisi par Radio France et en cours d'installation.



Cet outil permettrait de travailler depuis un poste de travail classique, ou en itinérance pour, faciliter le télétravail et l'exploitation depuis le lieu de reportage.

Toujours selon la Direction, il s'intégrerait mieux aux outils existant à France Télévisions et faciliterait les échanges de médias entre systèmes.

La procédure d'achat se déroulera en deux phases et prévoit :

- L'installation d'une maquette fonctionnelle du logiciel ZENON sur le site de Malakoff (moyennant le versement de 1,5% de la somme totale du montant de l'acquisition). Cette station pilote accueillera durant toute la phase de test (septembre-décembre 2022) des utilisateurs issus de toutes les stations d'outremer
- Le déploiement sur deux années (fév. 2022-2025) dans les autres stations, si le logiciel donne satisfaction

Les membres de la commission interpellent la Direction sur plusieurs points importants, tel que le maintien de la qualité de vie au travail, les formations qui accompagneront ce déploiement de ce nouveau logiciel.

A ces interrogations, la Direction répond qu'une étude d'impact a d'ores et déjà été réalisée en amont et qu'une seconde interviendra durant la phase de test selon l'approche « QVT ».

... que les utilisateurs seront appelés à exercer les mêmes tâches que celles effectuées jusqu'ici sur Nétia, que l'organisation de travail des collaborateurs concernés et que leurs emplois ne seront pas impactés par l'utilisation de la nouvelle solution.

### **3 – Impact du projet Campus sur Malakoff**

En préambule Mme la Directrice du pôle outremer exprime son souhait de voir reporté ce point, expliquant qu'une équipe projet CAMPUS venait juste d'être constituée, et que les informations qui nous seront apportées seraient plus riches que celles qu'elle pourrait nous apporter en Commission Outremer.

Les membres présents indiquent qu'ils souhaitent que ce point soit maintenu, car les collègues concernés, et notamment ceux de Malakoff sont très inquiets quant à leur avenir...

L'objectif de la Direction de FTV, est de regrouper sur le même site, ses 16 entités, et le site de Malakoff n'est pas exclus de ce déménagement annoncé.

D'emblée Mme la Directrice du Pôle Outremer cherche à rassurer les membres de la commission, et notamment ceux issus du site de Malakoff, en leur indiquant que ce déménagement n'empêchera pas de conserver le collectif existant actuellement à Malakoff.



S'appuyant sur le retour de l'équipe projet CAMPUS, elle affirme qu'il faut plutôt aborder ce changement, comme une chance de faire physiquement partie de cet ensemble France Télévisions.

Pour justifier sa prise en compte des craintes des salariés, et de l'aspect humain, la Direction signale qu'un questionnaire relatif à ce projet a été mis en ligne quelques jours plus tôt...

Le déménagement du site de Malakoff est prévu au second trimestre 2024, après les Jeux Olympiques.

La Direction semble sous-estimer l'impact que cette annonce a pu avoir sur les salariés, alors que notre collègue-membre de Malakoff, lui indique que cela a été vécu comme une véritable secousse !

La nécessité du maintien de notre mission après ce déménagement est primordiale pour nous.

La Direction du Pôle Outremer voit ce projet comme une vraie opportunité de développement et de croissance au sein du groupe FTV...

#### **4- Plan de continuité d'antenne**

Les membres de la Commission Outremer regrettent que le document fourni relatif à ce point soit si technique et si peu synthétique. Il s'agit là d'un document extrêmement technique qui se destine plus à des techniciens aguerris.

La Direction en reconnaît la complexité, et s'attèle à nous éclairer...

L'objet de ce document était de répondre aux dysfonctionnements que nous avons eus dans le passé, ayant mené à des ruptures d'antennes aboutissant à l'incapacité de diffuser les JT notamment.

Trois scénarios de « blackout » avancés :

a- Malakoff en panne (chargé de la diffusion de 7 stations)

→ si la station ne peut pas reprendre la diff en local, on passe par un prestataire extérieur (déjà utilisé pour sécuriser le national, mais opérationnel début 2023 en outremer)

→ si la station est en mesure de reprendre l'antenne, elle fait une bascule locale sur la TNT (TDF) ou vers EUTELSAT (les box et le satellite) pour diffuser sa banque de programmes



b- Rupture de liaison entre Malakoff et les 7 centres rattachés (*mis à part Martinique et Guadeloupe qui diffusent toujours en local*)

→ il faut être en capacité de diffuser localement autrement que par les moyens habituels, comme la live U ou une petite parabole VSAT par exemple

c- Stations en panne (MAM HS, coupure électrique, incendie)

→ il faut pouvoir être en capacité de diffuser quelque chose géographiquement depuis un autre site que le site principal. L'idéal eu été de disposer d'une mini régie stockée ailleurs dans un endroit sécurisé, et d'une live U.

Thierry JACOB, Directeur de la DMG (Direction Générale des Moyens) accepte de répondre à nos nombreuses questions et reconnaît la nécessité de vulgarisation de tous ces process, malheureusement méconnus de nombreux directeurs d'antennes.

Tous ces process ne seront totalement efficaces que si les équipes s'exercent régulièrement pour garder les automatismes.

La Commission fait le constat qu'à ce stade, très peu de stations auraient la capacité de faire face à ce type de dysfonctionnement. Un travail de mise à jour est en cours.

## **5- Expérimentations en cours et à venir**

L'objet de ce point étant de faire l'état des lieux des expérimentations en cours au sein du pôle Outremer, la Commission et la Direction s'accordent dorénavant, sur le principe d'une information préalable sur tous les projets d'expérimentation en cours et à venir, avant toutes signatures d'accords au sein des établissements concernés.

Madame BARTHELEMI, Directrice Régionale, expose le projet d'accord en cours de négociation en Guyane.

Il s'agit de l'expérimentation « Cross Média » de Guyane la 1<sup>ère</sup> qui consisterait pour la Direction, à proposer une évolution concertée du concept de la radio filmée, en proposant des décors virtuels. Cela se traduirait par un meilleur rendu antenne des produits cross-média.

Il semblerait qu'il y ait un réel engouement des salariés concernés, autour de ce projet. Des négociations sont en cours avec les partenaires sociaux et la signature d'un accord ne devrait pas tarder.



Sur le projet de « montage à distance », le site retenu est Mayotte. Ce nouvel outil permettrait de monter directement sur le terrain et d'envoyer les médias via la caméra.

Mme la Directrice du Pôle exprime son souhait d'utiliser ce nouvel outil, pour qu'une station puisse répondre à un besoin de renfort ponctuel d'une autre station.

Les membres de la commission expriment leur désaccord face à ce projet présenté en l'état et indiquent leur souhait de voir cet accord d'expérimentation limité au périmètre d'une seule station pour le moment.

Les négociations devraient reprendre en novembre avec un nouveau projet d'accord (mieux cadré) proposé par la Direction.

Le Président de la Commission Outremer  
du CSEC FTV  
Guilhem FRAISSINET



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION SUPPLEMENTAIRE DU 28 SEPTEMBRE 2022

Présidente de la CSSCT-C : Florence Vincelot (SQVT)

Élus de la CSSCT-C : Karine Cévaër, Rabéa Chakir-Trébosc, Chantal Fremy, Olivier Le Clanche, Yvonne Roehrig et Fabrice Varisot

Représentantes de la DDS : Céline Le Moigne et Laetitia Attikou

Représentants de la SQVT : Thomas Evrard et Annabelle Laurain

### POINT UNIQUE – FONCTIONNEMENT DE LA CSSCT-C

Parce que c'est le point n°4 du plan d'actions proposé par la CSSCT-C pour l'amélioration des relations entre la direction et les représentants du personnel, mais surtout parce qu'il est normal de prendre le temps de partager constats, besoins et objectifs pour faire vivre au mieux les instances dans lesquelles les représentants de la direction et des salariés s'investissent, ce point non traité lors de la CSSCT-C précédente a fait l'objet d'une réunion supplémentaire. Ce partage est d'autant plus nécessaire lorsque les membres de l'instance changent.

### Comment se donner les moyens de bien travailler ensemble et réussir ?

- Prendre en considération le **rôle des instances** qui est de comprendre les choses (pas des « empêcheuses de tourner en rond », pas un passage obligé formel)
- Prévoir un **calendrier** de réunions sur l'année

- Périmètre entreprise ; **sujets transversaux**
- **Objectif** commun : veiller à la santé des salariés et aux conditions de travail
- La CSSCT-C ne traite pas à la place d'une autre instance. Pour autant, ses membres souhaitent développer les échanges d'informations **entre les CSSCT** et les CHSCT de l'entreprise. Pour cela, une réunion d'information et de partage sera organisée
- Resserrer **l'ordre du jour** et le lier davantage à celui du CSEC (préparation en CSSCT-C des projets qui seront discutés en CSEC) ; anticiper les projets à traiter en CSEC
- Préparer les réunions avec des **documents** reçus suffisamment tôt ; besoin de traiter les sujets en allant à la source des problèmes
- Traiter les sujets avec les bons **interlocuteurs** (décideurs et/ou opérationnels en responsabilité) ; invitation de salariés experts au cas par cas ; participation systématique de la DDS et d'un représentant de la DRH opérationnelle
- Echanger et traiter les sujets avec **écoute et sincérité** (exemples : ne pas cacher les motivations réelles ; une réponse négative n'est pas une absence de réponse mais elle n'est pas suffisante, elle doit être argumentée)
- Être opérationnel/utile/efficace ; besoin de retours/décisions/arbitrages sur les points soulevés ; aboutir à des **préconisations communes** ; tracer l'avancée des sujets via un tableau de suivi thématique partagé
- Partager largement les préconisations issues des **alertes locales**
- Faire de la **prévention primaire**
- Avancer sur le traitement de **l'absentéisme**, de la souffrance au travail et du harcèlement (exemple : le réseau des référents harcèlement des CSE/CE n'existe pas)
- Poursuivre les échanges et traiter certains sujets **en dehors des réunions**
- Présentation en **CSEC** des points majeurs traités en CSSCT-C

### Les membres de l'instance se sont également accordés sur les constats suivants :

- Organiser un temps dédié en CSSCT-C pour déterminer l'examen des **DUER et PAPRI Pact**
- Organiser la remontée des **comptes rendus de CSSCT/CHSCT** (voir avec la DDS)
- Incarner les ambitions à tous les niveaux de responsabilité ; l'existence d'instances (CSSCT...), de directions spécialisées (SQVT, RSE...) et de contrats de prestation (ACCA...) pourrait laisser penser qu'il n'est pas nécessaire que les directions opérationnelles soient attentives à toutes leurs **responsabilités**
- Travailler sur le **management** : une transmission des savoirs est nécessaire pour que les managers puissent acquérir, intégrer et incarner la Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail (SQVCT)
- Informer les rapporteurs/présidents de CSSCT des **événements graves** (exemple : tirs sur la façade de MFTV le 26 septembre, inscription d'un DGI dans le registre dédié, etc.)

Ces éléments partagés par l'ensemble des membres de la CSSCT-C sont présentés aux membres du CSEC dans le but d'améliorer la visibilité de cette instance.

Pour la CSSCT-C, le 29 septembre 2022

Chantal Fremy, rapporteure

**Compte rendu de la commission de suivi de « l'arrêt » de fabrication de « Plus belle la vie ».**

**(Juillet, octobre 2022).**

## Sur l'accompagnement RH.

La plupart des salariés qui sont concernés par la fin de l'activité travaillent, ou ont travaillé sous CDD d'usage. Ils ont des anciennetés et des ancrages dans « plus belle la vie » qui sont complètement différents d'un salarié à l'autre : de quelques jours à 18 ans sur le feuilleton.

310 salariés pourraient être concernés dont une centaine dont l'activité reste très marginale sur Plus belle la vie.

C'est pourquoi la commission avait souhaité qu'un état des lieux lui soit présenté par métier avec un listing précis visant à suivre nominativement l'accompagnement. (Cf compte rendu précédant)

Initialement opposée à la communication des informations demandées par la commission, la direction a finalement concédé pouvoir nous communiquer des informations relatives aux salariés qui sont entrés dans le dispositif, sans pour autant nous communiquer de listes nominatives.

Nous disposons donc désormais, d'une liste (non nominative) qui concerne chaque salarié entré dans le dispositif d'accompagnement, la tranche d'âge dans laquelle il se trouve ainsi que les mesures envisagées. Ces données constituent une base de travail intéressante, permettant de suivre les dossiers individuels.

La lecture de ces données individuelles nous montre que la très grande majorité des salariés concernés souhaite rester sous le régime de l'intermittence. Seuls 12 salariés ayant bénéficié d'un suivi RH ont déclaré être intéressés par un CDI.

La direction nous indique étudier la faisabilité des projets de ces salariés au regard de leur profil et des possibilités de l'entreprise (y compris en dehors du bassin d'emploi de Marseille). Notons que certains postes à Vendargues actuellement vacants devraient être réouverts à la consultation et que l'ensemble des postes ouverts fait l'objet d'un affichage sur site.

Par ailleurs, elle accompagne également les salariés dans les projets externes à l'entreprise. Un salarié bénéficie d'un CDI à l'extérieur de FTV.

Par ailleurs, la présence de l'AFDAS, qui a débloqué des fonds et planifié des spécialistes pour cette opération sur le site, a reçu un réel engouement.

Nombreux étaient les salariés qui méconnaissaient les possibilités offertes par notre OPCO de branche.

15 salariés ayant bénéficié d'un entretien RH ont été redirigés vers l'AFDAS afin de permettre le montage de parcours professionnel. D'autres salariés n'ont pas attendu l'entretien RH pour pousser leur porte.

Même si la démarche ne consistait pas à mettre des CEP (conseil en évolution professionnelle) en place, la qualité du travail effectué et le temps passé avec chaque salarié par l'AFDAS nous laisse penser que dans nombre de cas ce travail a été fait.

La commission avait suggéré d'impliquer également les mécanismes de Transition professionnelle et des CEP pour accompagner les salariés. La direction nous a assuré que

l'AFDAS redirigeait le cas échéant les salariés vers ces mécanismes (notamment lorsque les besoins de formation sont plutôt dirigés vers d'autres branches).

Les données AFDAS étant confidentielles (elles concernent les dossiers individuels et confidentiels de chaque salarié pris individuellement) il ne nous est pas possible de mesurer l'ampleur exacte du travail effectué et de connaître les parcours engagés par les intermittents concernés : il s'agit d'une difficulté. Les salariés n'étant plus sous contrat FTV, rien ne les oblige à communiquer sur l'éventuel emploi qu'ils occupent ou sur les démarches qu'ils entreprennent.

Nous pouvons toutefois relayer les propos de Thierry MACHARI : tous les créneaux de RDV proposés ont été pris : les salariés ont bien compris l'intérêt de cette démarche !

- 78 créneaux ont été proposés par l'AFDAS
- 73 entretiens d'accompagnement ont été réalisés.

Au moment où les entretiens AFDAS ont été effectués, 45% des salariés ne se projetaient pas encore, préférant attendre la fin de l'activité pour poursuivre l'accompagnement.

## **Suivi le l'efficacité de l'adresse mail générique présentée comme LE point d'entrée.**

L'adresse mail générique : [pblvcontact@francetv.fr](mailto:pblvcontact@francetv.fr) nous avait été présentée comme LE point d'entrée vers l'accompagnement : le salarié qui souhaitait un accompagnement été invité à se manifester par mail.

La commission avait émis des doutes sur l'efficacité d'une démarche de reclassement basée exclusivement sur le volontariat.

Afin de s'assurer que chaque salarié concerné ait bien eu connaissance des mesures d'accompagnement mises en place, Thierry MACHARI le cadre chargé du suivi, assure une permanence continue sur le site. Il guide les salariés vers les services RH et les services de l'AFDAS présents sur le site. De fait, nous sommes en présence d'un mix entre le volontaire qui souhaite un RDV par mail et comme nous le demandions, une présence terrain qui peut être présentée comme une seconde porte d'entrée vers le dispositif.

Même s'il reste des zones d'ombre, la commission se satisfait du travail de terrain effectué : il semblerait que chaque salarié concerné ait bien été informé des possibilités et des démarches en cours.

Il paraît compliqué d'imposer à des salariés qui ont été informés et qui ne sont plus sous contrat avec France TV, de bénéficier d'un accompagnement ou d'un entretien qu'ils ne souhaitent pas. Pour autant, les services RH nous assurent poursuivre leurs permanences pendant le mois d'octobre et même au-delà. Les salariés qui en éprouveraient le besoin pourront toujours bénéficier du suivi RH et AFDAS sur rendez-vous.

Au 28 septembre, 130 salariés ont effectué des demandes d'entretien d'accompagnement. Nous remarquons toutefois que pour certains métiers, les salariés ont ignoré le dispositif (il s'agit notamment des machinistes, de coiffeurs perruquiers ou des aides de plateau pour qui une forte proportion de salariés n'éprouve pas le besoin d'être accompagné par les services RH). Ces demandes ont fait l'objet de 83 entretiens. Certains sont programmés ou doivent être traités.

Notons, que 35 entretiens ont été conduits par les services RH de la Fabrique, à destination de personnes qui travaillent pour d'autres entreprises (pour rappel, la commission était favorable

à un travail de concert avec les équipes RH de NEWEN, les salariés pouvant donc faire le choix d'entretiens d'accompagnement par l'une ou l'autre structure). La direction semble donc avoir mis en place les mesures qui avaient été encouragées par la commission.

### **Sur les possibilités de bénéficier d'un CDI.**

Rappelons qu'un certain nombre de postes sont vacants à la Fabrique et que certains emplois sont visés comme étant en tension (notamment certains postes à Vendargues). La direction semble donc vouloir permettre aux salariés concernés de bénéficier d'opportunités d'embauches y compris après formation et/ou reconversion.

Sur les 130 entretiens effectués :

- 65 salariés souhaitent poursuivre leur activité comme intermittent ;
- 12 seraient intéressés par un CDI ;
- 1 salarié a accepté une proposition sous CDI en dehors de France TV.

### **Sur la mobilité.**

Thierry MACHARY, est devenu une ressource bien identifiée par les chargés de production et les producteurs régionaux. Il permet notamment la mise en relation des intermittents avec décideurs.

Par ailleurs :

- 15 salariés ont été redirigés par les services RH vers l'AFDAS afin de construire leur projet professionnel.
- 2 reconversions nous ont été présentées comme possibles ;
- 55 salariés n'ont pas évoqué de demande particulière. Ils souhaitent poursuivre leur activité sous le régime de l'intermittence ;
- 67 salariés sont ouverts à des mobilités géographiques ponctuelles dans leur cœur de métier ;
- 4 mobilités définitives sont possibles ;
- 1 salarié accepterait une mobilité en contrepartie d'un CDI ;
- seuls 7 salariés se disent « non-mobiles ».
- 6 salariés souhaitent bénéficier d'une mise en relation avec d'autres producteurs du bassin d'emploi.

### **Sur l'accompagnement AFDAS.**

L'accompagnement des salariés volontaires se repose notamment sur notre OPCO de Branche (l'AFDAS) qui propose :

- un appui Conseil Carrière aux intermittents qui prévoit un entretien diagnostic d'une durée d'une heure ainsi que des informations et les orientations possibles en fonction des projets évoqués.
- un accompagnement individualisé de 4 heures permettant aux salariés d'envisager un nouveau départ (élaboration et mise en œuvre d'un projet de carrière avec un conseiller Afdas ; des outils et des ressources de travail en accès libre ; des ateliers carrière collectifs).
- un accompagnement sur la poursuite de la carrière (évolution de carrière dans le même secteur professionnel et/ou reconversion).

L'accompagnement est envisagé par plusieurs dispositifs :

- l'accompagnement individualisé ;
- des ateliers collectifs de carrières ;
- des outils de travail en accès libre : module e-learning CV lettre de motivation, entretiens de recrutement etc..
- des webconférences thématiques.

Le recours à l'Afdas semble être un choix judicieux en ce qui concerne l'accompagnement des salariés volontaires. Ses compétences et son sérieux ne peuvent être mises en doute. Une présence sur site permet de garantir à tous, la prise en compte des besoins et des ambitions des salariés concernés dès lors qu'ils se manifestent.

L'AFDAS sera présente dans les locaux de « Plus belle la Vie » au minimum, jusqu'à fin octobre. L'Opérateur de compétence poursuivra le suivi des salariés qui le souhaitent depuis leurs locaux régionaux.

### **Sur les conséquences de l'arrêt de l'activité sur les sous-traitants.**

La commission rappelle que l'arrêt de « Plus belle la vie » aura des conséquences sur les sous-traitants.

Nous reconnaissons que certains salariés ne faisant pas partie de FTV ont bénéficié d'un accompagnement. Toutefois, nous ne sommes toujours pas en mesure de mesurer les conséquences sociales qu'ils pourraient subir.

## **En conclusion.**

Même si les informations sont toujours incomplètes car non-nominatives, la commission apprécie que la direction ait accepté de transmettre certaines données supplémentaires nécessaires au suivi du processus.

Nous pouvons y constater que de véritables parcours et solutions sont envisagés par les salariés : projet de mobilité, projets d'intégration, projets de formation...

Au moins en ce qui concerne la formation professionnelle, il nous semble que les dispositifs existants (qu'ils soient internes ou externes), devraient permettre aux salariés d'envisager le financement de leurs projets.

Rappelons que le plan de développement des compétences FTV n'est qu'un des dispositifs permettant l'accès à la formation. La présence de l'Afdas devrait faciliter l'ouverture des autres modes d'accès.

Le cas échéant, lorsque le financement n'est pas possible en externe, la commission recommande une étude de faisabilité au cas par cas dans le cadre du plan de développement des compétences.

Notons que les intermittents bénéficient en outre d'un abondement conséquent de leur CPF, visant à financer certains de leurs projets.

Les mesures d'accompagnement mises en place semblent donc être efficaces. Reste toutefois à en constater l'efficacité à terme. En effet, les intermittents ont tous validé leur « droits » aux annexes Unédic et certains sont déjà tournés vers de nouveaux projets.

Certains salariés pourraient donc avoir besoin d'un accompagnement dans quelques mois. Sur cette question, la direction nous a assuré que l'adresse mail générique ainsi que le suivi AFDAS seraient assurés.

Il faudra probablement refaire un bilan en début et à mi année 2023.

Malheureusement, nous ne pouvons que constater que trop de salariés restent en dehors du dispositif. De fait, des incertitudes sur les conséquences sociales et judiciaires de cet arrêt de production pourraient persister.

Nous rappelons que la redynamisation du bassin d'emploi constitue la colonne vertébrale du maintien de l'emploi des salariés concernés.

Si les annonces internes prévoyant un investissement conséquent de 35,6 M€ sur le bassin d'emploi de Marseille sont très rassurantes, il n'en reste pas moins que la commission ignore la portée de cet investissement important, sur l'activité interne des salariés de la fabrique.

Quels seront les engagements des producteurs au regard de l'investissement ?

Ces contrats comporteront-ils des clauses RSE visant à faciliter l'emploi local ?

Les contrats comporteront-ils des clauses de garantie d'emploi ?

Autant de questions qui nécessitent des réponses rassurantes.