

## Information-consultation sur le projet d'installation, au sein du bâtiment Seine Ouest, des Directions du Numérique, des Technologies et leurs fonctions de proximité (Finance et RH)

---

Les élus du CSE central étaient convoqués ce 21 avril pour une séance extraordinaire permettant l'ouverture de l'information-consultation de la phase 2 du projet Campus. La 1ère consistait à préciser quelle direction parisienne ira, à horizon 2025, dans quel (nouveau) bâtiment - Cf [CR CGT du CSEC des 12 et 13 avril](#).

La phase 2 vise à prévoir l'aménagement du bâtiment « Seine Ouest » nouvellement acquis en location par FTV. Pour les familiers du Siège, il s'agit de l'immeuble dit PMU distant de quelques mètres. Les futurs occupants seront les salariés des Directions du Numérique, des Technologies, ainsi que les IRH et les financiers travaillant pour ces secteurs. A l'exception toutefois des équipes Numérique de l'info, Numérique du sport, Ingénierie Support Process, le CDE, le digital bar et le Système d'Information de Gestion qui restent à MFTV, et au Ponant Parc pour le dernier.

L'aménagement sera à la fois « macro » : quel service à quel étage et à côté de quel autre service ?, et « micro » : organisation des services en quartiers d'équipe, c'est à dire avec des espaces de travail notamment en flex office (fin des bureaux affectés). La restauration et l'équipement des bureaux ne sera traités que dans la 3<sup>e</sup> et dernière phase d'information-consultation, à partir de septembre 2023.

Pour les aider dans leur analyse des choix de la direction, les élus ont missionné le cabinet Technologia, le même que celui retenu sur la phase 1. Avis à rendre début juillet. Le même mois le locataire actuel libèrera les lieux, ce qui permettra le lancement des travaux de gros œuvre dans la foulée, pour un emménagement des équipes prévu en avril 2024.

Lire ici la [délibération de désignation de l'expert](#), adoptée à l'unanimité des élus et des organisations syndicales.

*Cette réunion extraordinaire a aussi été l'occasion de traiter 2 points reportés du CSEC des 12 et 13 avril faute de temps.*

### **Bilan 2022 des psychologues du travail**

Le nombre d'appels à la ligne d'écoute est stable par rapport à 2021 (538 salariés), et les thématiques des appels sont sans surprise :

- n°1) relations de travail dégradées,
- n°2) exigence du travail/conflit de valeur,
- n°3) exigences émotionnelles,
- n°4) manque de reconnaissance/sentiment d'injustice.

Les élus ont demandé à la direction qu'elle recommunique sur l'existence de la ligne d'écoute, notamment auprès des salariés non permanents qui y ont aussi accès.

### **Bilan 2022 des assistantes sociales**

425 salariés aidés, contre 331 en 2021. Là aussi les thèmes principaux des demandes sont identiques d'une année sur l'autre : le budget pour le Siège et l'Outre-Mer, un soutien pour faire face à un souci de santé dans le Réseau France 3. Les élus ont demandé à la direction qu'elle communique sur le temps partiel thérapeutique, car il peut avoir des impacts financiers importants. Ils ont également demandé qu'un rappel soit fait aux managers sur l'importance à accorder aux restrictions médicales.

### **Bilan 2022 harcèlement**

12 signalements en 2022, 80 depuis 2018. L'immense majorité des cas relèvent du harcèlement moral de la part du N+1. A moins que l'information donnée soit parcellaire, les sanctions contre les cadres semblent parfois plus légères qu'à l'encontre des salariés non encadrants. Les élus souhaitent que la direction prenne enfin au sérieux les élus désignés référents harcèlement comme le prévoit le code du travail. Les élus regrettent fortement que la direction n'ait jamais accepté les préconisations des élus pour instaurer un regard démocratique dans le traitement de ces situations. Mais la nouvelle DRH rouvre la porte et dit vouloir faire des propositions. A suivre...

### **Présentation du rapport de mesure Aviwest 5G par l'ANFR**

L'Agence Nationale des FRéquences gère l'intégralité du spectre des fréquences radioélectriques. Elle s'assure notamment que toutes les règles de bonne gestion sont respectées par les exploitants. Des tests sur les ondes électromagnétiques émises et reçues par un Aviwest 5G ont été effectués en septembre-octobre 2022, à FTV et dans les locaux de l'ANFR (en zone blanche). Constats : la technologie 5G permet de faire baisser le niveau d'exposition, au moins pour une partie des fréquences, sauf dans certains cas d'émission simultanée en 4G et 5G. La 5G n'augmente pas le DAS maximal de l'Aviwest.

La technologie 4G ou 5G n'a que peu d'effet sur les niveaux d'exposition induits par l'Aviwest, par contre en fonction de la sensibilité de l'appareil de réception, le signal sera plus ou moins fort (le débit descendant des stations de base sera plus fort dans les zones peu couvertes).

Le problème de ces mesures officielles c'est qu'elles ne prennent en compte que les risques thermiques de ces appareils de transmission et non les risques athermiques beaucoup plus controversés ; non régulés car mal connus, ils pourraient avoir des effets nocifs à long terme.

Depuis 4 ans, les élus réclament une réunion avec des avis scientifiques indépendants sur la question afin de voir quelles consignes de sécurité adopter au niveau de France Télévisions. En attendant, les élus souhaitent que l'utilisation de l'Aviwest se fasse sur la base du volontariat, comme cela se pratique au Siège avec le TV-U Pack. Ils ont également demandé que la direction communique sur les résultats de l'ANFR, et qu'elle organise une journée d'études sur les ondes électromagnétiques avec un chercheur reconnu (par exemple Yves Le Dréan).

## Présentation du rapport de l'expert sur la politique sociale de France Télévisions pour l'année 2021

---

Les élus ont demandé au cabinet Secafi de réaliser 3 focus.

### **Absentéisme**

Le taux d'absentéisme à FTV (pour maladie ou accident du travail) est de 6,46% en 2021 contre 5,42% en 2016. Sur la période, il augmente dans toutes les directions. Le nombre d'absences par salarié est stable, mais la durée des absences augmente. Le motif maladie est en hausse continue. Malgré ces taux alarmants, les fortes conséquences financières pour l'entreprise et l'impact sur les conditions de travail des salariés « restants », la décision de Delphine Ernotte exprimée en avril 2021 de faire de la lutte contre l'absentéisme une « grande cause » ne produit guère ses effets.

Les documents de l'absentéisme ne sont pas mis en corrélation du taux de remplacement et des heures supplémentaires. Pas de vision de l'impact organisationnel de l'absentéisme, donc pas d'analyse possible des causes et des conséquences. Pas d'étude longitudinale, pas de prévention possible quand la maille d'analyse est trop importante (directions de FTV) ou trop petite (IP), les directions sous-estiment les facteurs organisationnels dans l'absentéisme ainsi que leurs marges de manœuvre, l'appropriation de la méthode Ayming par les directions opérationnelles est inégale, pas d'évaluation, culture de la prévention inégale par manque de temps, d'intérêt, de pilotage et d'organisation. Pas de coordination en central, pas de retour d'expérience ni de mesure d'efficacité des plans d'actions locaux. Aucun échange de bonnes pratiques. En clair, FTV peut mieux faire !

Beaucoup de choses existent à FTV mais dans une optique tertiaire (réponse à une crise en cours). Le sujet de la planification à 4 semaines et intra journalière mérite également d'être travaillée pour améliorer les conditions de travail. L'absentéisme est un énorme facteur de division des collectifs à cause de la désorganisation qu'il engendre.

Face au regard sévère de l'expert, la direction s'est (enfin) engagée à travailler avec les élus sur les indicateurs pour les « toiletter » afin d'améliorer la détection le plus tôt possible des situations problématiques d'origine professionnelle.

De son côté, la DSQVT (Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail) s'est donnée pour mission d'outiller les managers et RH opérationnels ainsi que les représentants du personnel pour que dans chaque direction/antenne/station puisse mieux repérer, comprendre et traiter les situations encore une fois relevant de la sphère professionnelle (responsabilité légale de l'employeur de préserver la santé et la sécurité de tous les salariés, encadrants compris). Cela nécessite une clarification des rôles et surtout un « portage » politique et RH à tous les niveaux de l'entreprise.

## Rémunération

Parmi les constats relevés par l'expert en matière de rémunération : Le nombre de promotions recule sur la période 2019 à 2021. Le salaire de base médian de l'ensemble des effectifs a connu une hausse de 1,1% en 2021, soit -0,5 point que l'inflation.

Avec +0,6 point de hausse du salaire médian, les journalistes ont connu une perte de pouvoir d'achat en 2021. La situation salariale est plus favorable pour les PTA : le salaire médian progresse de 1,3%.

Malgré tout, 55% des salariés ont perdu du pouvoir d'achat en 2021. Et comme l'inflation a été pire en 2022 et le niveau des mesures salariales en dessous du taux d'inflation, la perte de pouvoir d'achat n'a fait que croître. Alors que la raison principale des appels de salariés à Responsage (prestataire d'assistantes sociales) du Siège et de l'Outre-mer concerne leur budget, il y a de quoi s'inquiéter. Il y a même eu quelques cas de salariés qui se sont retrouvés à la rue. Réponse de la directrice des Parcours professionnels qui a piloté les négociations salariales 2023 : « *nous avons fait preuve de créativité et nous avons fait nos meilleurs efforts* ». Pas de réaction de la Présidente.

Le salaire de base des non-cadres croît plus vite que celui des cadres en 2021 : +2,4% pour les non cadres et +1,4% pour les cadres. Chez les cadres, il est à noter une dynamique salariale limitée pour les plus bas échelons. Les cadres supérieurs du Groupe 11 (PTA) ont été les principaux bénéficiaires de la politique salariale 2021. 45% ont perçu une hausse de salaire supérieure à 5%.

Les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté (environ 500 salariés) affichent un salaire de base inférieur de 9% à ceux ayant plus de 25 ans d'ancienneté (environ 3.000 salariés). Ce qui laisse penser que l'ancienneté et l'expérience ne sont pas récompensées autrement que par la prime d'ancienneté. En 2021 les augmentations de salaire ont été ciblées vers les salariés en début et milieu de carrière, donc au détriment des seniors.

En moyenne, les salariés en temps partiel ont eu moins de mesures ou d'un taux inférieur par rapport à leurs collègues à temps plein ce qui est en soi une différence de traitement inacceptable.

## Égalité professionnelle

En 2021 le taux de féminisation de FTV s'inscrit en légère progression à 46%. Des efforts sont faits en matière de recrutement dit la direction (50% de femmes), mais c'est le faible nombre de postes à pourvoir qui ne permettrait pas d'aller plus vite.

L'écart de salaire entre femmes et hommes est marqué (9%) en défaveur des femmes chez les plus de 60 ans. Il est plus limité en milieu de carrière (40 à 60 ans). En revanche l'écart est en faveur des femmes chez les moins de 30 ans (environ 200 salariés).

Pour les élus CGT, il faut clairement instaurer d'autres indicateurs, à commencer par comparer aussi les salaires réels plutôt que les salaires contractuels. Car les éléments variables des PTA sont très genrés : les administratives par exemple n'ont pas de récup du week-end et n'ont pas ou peu le droit de faire de heures supplémentaires. Ce n'est pas parce qu'un métier est principalement occupé par des femmes qu'il doit être sous-payé ! N'en déplaise à la Directrice des Parcours professionnels qui estime qu'un diplôme technique ou de journaliste vaut plus qu'un diplôme de gestion du personnel.

La résorption des écarts de salaire est sans fin, puisque la direction ne mettra jamais tout le monde au même niveau. Elle ne vise qu'à rattraper un peu le retard de ce qui est pourtant un dû, mais qui ne pèsera pas au moment du calcul du montant de sa retraite. Pire, si d'un côté on rattrape et de l'autre on continue à donner des mesures salariales au mérite, les écarts sont simplement déplacés.

Lire la résolution des élus adoptée à l'unanimité et à laquelle se sont associées les organisations syndicales.

Paris, le 27 avril 2023