

## Situation générale

---

Comme à son habitude, Delphine Ernotte évoque l'actualité de l'entreprise : la couverture dense et dans des conditions difficiles de l'actualité, en Ukraine ou lors du drame de Nanterre, l'attaque contre la station de France 3 à Nantes et son sentiment que les rédactions de France Télévisions assurent une couverture de l'actualité « *précise, factuelle et équilibrée* ».

Côté programmes, elle évoque un été sportif entre Roland-Garros (42M de personnes ont été « *en contact* »), les tours de France masculin et féminin puis les coupes du monde d'athlétisme et de natation. France Télévisions dispose également des droits sur le foot féminin, qu'elle partage avec M6 à l'occasion de la Coupe du monde en Australie et Nouvelle-Zélande.

La mobilisation autour des JO de Paris 2024 a commencé avec le parcours de la flamme qui sera suivi dans les antennes régionales et ultramarines. Une émission quotidienne va être lancée sur le créneau de *Plus belle la vie*, présentée par Carole Gaessler.

Côté culture, 19 festivals vont être captés cet été.

Pour la PDG, nos résultats sont très bons, « *ce qui est plutôt positif au moment où on négocie notre trajectoire financière* », selon elle. Et qui suscite la réaction du privé.

La patronne évoque les résultats d'audience et affirme que la stratégie de l'entreprise « *porte ses fruits* ». Ainsi, la plateforme france.tv a battu un record avec 25M de vidéos vues par mois, soit une hausse de 17%. La plateforme a mis en place une politique d'éditorialisation du cinéma et doit faire de même avec le documentaire. Delphine Ernotte reconnaît que le travail reste à faire pour les programmes régionaux qui ne sont pas mis en valeur.

Franceinfo a connu 5M de visiteurs quotidiens cette saison, avec une très forte progression des contenus régionaux qui ont atteint 30% de l'audience certaines semaines.

Côté antennes linéaires, France 2 est à son plus haut depuis 13 ans avec 14,9% de part d'audience. France 3 a conforté sa place de 3e chaîne malgré l'arrêt de *Plus belle la vie*. France 5 a battu un record historique avec une audience à 3,6%.

Après l'autosatisfaction, Delphine Ernotte évoque les sujets qui fâchent :

Au sujet de Tempo, elle dit savoir les inquiétudes des élus et reconnaît que « *c'est difficile pour les équipes des éditions nationales de la 3* », mais elle réaffirme sa détermination : « *il nous faut montrer des signes forts de notre ambition régionale. Une entreprise qui se projette dans l'avenir est moins en danger qu'une entreprise figée* » ([voir le point Tempo par ailleurs](#)).

Sur le contrat d'objectifs et de moyens (COM), les arbitrages budgétaires de l'État doivent être rendus en juillet. La situation est tendue. La direction de FTV fait valoir d'une part que les économies

ont déjà été faites ces dernières années et que la marge de manœuvre est désormais très faible, d'autre part qu'il est important de défendre l'information équilibrée du service public dans un paysage fragmenté entre réseaux sociaux et médias d'opinion. En outre, l'entreprise a besoin d'investir dans le monde digital pour continuer à exister.

Évoquant les relations tumultueuses avec le privé actuellement, Delphine Ernotte répond : « Je continuerai à discuter avec le privé. Ils font la guerre, pas moi ».

**Sur Salto**, Juliette Rosset-Cailler, la directrice de la stratégie, explique qu'un liquidateur est actuellement chargé de mettre le bilan à zéro, en remboursant les dettes, en réglant les contentieux, en vendant les actifs. Beaucoup des anciens salariés ont retrouvé du travail, en particulier dans les maisons mères. Leurs profils sont paraît-il recherchés. Il est trop tôt pour faire un bilan de la liquidation.

Concernant le projet **France 2030**, France Télévisions a été retenue, en association avec Gaumont, Pathé et UGC. Elle va proposer en octobre à son conseil d'administration l'achat d'un 2e terrain à Vendargues, à quelques kilomètres du site de la Fabrique où se tourne *Un si grand soleil*, et la construction de studios. Il s'agit d'un projet de diversification commerciale, ouvert aux producteurs privés. Ce projet ne sera pas financé par l'argent public et devra s'équilibrer financièrement. Le projet serait logé dans deux filiales de France.tv Studio (elle-même filiale de production de France Télévisions) : l'une pour l'immobilier, l'autre pour l'exploitation des studios. C'est France.tv Studio qui va investir sur ses fonds propres, en empruntant au besoin. La direction table sur un début d'exploitation au mieux en 2025.

Pour Christian Vion, le grand argentier de France Télévisions, ce projet n'a rien à voir avec l'actuel site de Vendargues, qui est un site de France télévisions avec des salariés de France Télévisions, qui produit des programmes essentiellement pour France Télévisions.

## Fabrique

---

Ce point sur les moyens internes de fabrication (MIF) fait suite à la réunion avec les organisations syndicales du 26 juin au cours de laquelle un bilan des règles d'or a été présenté, dans un assez bon climat d'échange, ce qui est suffisamment rare pour le souligner.

**Règles d'or** : la direction a (enfin) produit un document permettant un début d'objectivation du recours aux moyens internes. Des chiffres à manier avec précaution toutefois car ils intègrent parfois l'activité externalisée comme faisant partie du plan de charge de la Fabrique (vidéo mobile et post-production).

Exemple avec la vidéo mobile qui affiche un plan de charge en hausse de 38% entre 2018 et 2022 (de 868 jours à 1197 jours). En ne regardant que le plan de charge interne, on tombe à 1040 jours mais cela fait malgré tout une hausse similaire de +41%. Une croissance due en particulier à la montée en puissance du recours à la régie fly et aux *Modul'Air*, et à relativiser du fait du caractère spécial de l'année 2022, à la fois olympique et électorale.

La règle affichée est de saturer les moyens de la Fabrique, une externalisation étant en principe décidée si elle n'est pas en capacité d'absorber l'activité en interne.

A noter que les coûts de la Fabrique facturés aux « clients » internes sont restés stables depuis 2018 (pour inciter les antennes à y recourir) et que les tarifs ont été récemment revus à la hausse afin de tenir compte de l'impact de l'inflation sur le coût de production et les frais de mission.

L'objectif de départ de l'établissement du plan de charge annuel est a minima une pré-planification de 70% du plan de charge annuel. Dans les faits on est bien au-delà pour la plupart des activités. La vidéo fixe est à plus de 95%, on atteint même presque 100% pour la vidéo mobile, la fiction, les feuillets et la vidéographie, 90% pour la post-production. Un bémol de taille toutefois pour cette activité puisque le plan de charge reste parfois relativement vide en début d'année pour certains sites régionaux du fait du manque de commandes du Réseau régional. Et face à l'afflux de commandes plus tard dans l'année, la Fabrique est « obligée » d'externaliser (ETP oblige) sur le second semestre. Ce non-lissage d'activité à la post-production est surtout le fait du réseau régional et les élus ne comprennent pas les véritables raisons de ce phénomène, les directions financières et du Réseau se renvoyant la balle de la responsabilité de cette situation. Cela fait partie des critiques portées par le Conseil d'Administration de FTV sur la gestion interne de l'activité que la direction doit s'atteler à résoudre de manière urgente.

En effet, la direction financière considère que les régions ont la visibilité budgétaire suffisante dès l'automne précédent le futur budget de l'année suivante. Un point de vue qui n'est pas forcément partagé dans le Réseau régional et qui reste l'un des problèmes majeurs de la Fabrique. Et si le plan de charge de la post-production a crû de 32% depuis 2018, il faut en soustraire 8 à 10% d'externalisation. Une externalisation qui coûte plusieurs millions d'euros à l'entreprise.

Au global, la direction précise que la Fabrique a permis une économie de cash (argent qui part à l'extérieur de l'entreprise) de 9M€ soit près de 10% de son chiffre d'affaires en 4 ans ce qui est considérable.

Nous attendons donc une amélioration sensible de la saturation des moyens internes afin de couper court à toute critique, cela est de la responsabilité de la direction, la logique de fonctionnement en silo ne doit pas obérer l'activité de fabrication interne.

**Activités des plateaux :** La direction a présenté le plan de charge des plateaux du Siège à la rentrée 2023, avec une vague d'internalisation d'émissions rendue possible par le transfert des JT de France 2 sur un plateau plus petit, la surface libérée permettant de rentrer d'autres émissions. Il faut y ajouter la montée en puissance du plateau virtuel avec deux jours supplémentaires de captation par semaine pour Culturebox et une régie fly de la Fabrique 4 jours par semaine pour l'émission *C ce soir* sur le plateau du producteur de l'émission.

Interrogée sur la sous-utilisation des plateaux régionaux, la direction assure avoir tenté plusieurs fois de décentraliser des émissions mais que la France reste désespérément jacobine (les producteurs ou animateurs vivant à Paris), ce qui produirait en l'état des surcoûts en plus de difficultés de production. Mais la direction dit vouloir conserver ces plateaux et affirme qu'elle saisira des opportunités si elles se présentent (ce qui ne l'engage pas à grand-chose).

**Équipes légères :** le gros point noir de ce tableau de l'activité de la Fabrique. L'activité des équipes légères accuse une pré-planification d'à peine 75%. Pour la direction il s'agit de l'angle mort de la réforme. Pour les élus nous sommes face à un problème structurel, un choix de la direction de ne plus recourir au modèle des équipes légères de production. Comment lutter face à une filiale de production qui fait tout pour imposer le contre-modèle des « JRI de production », un ovni de la nomenclature des métiers dans le milieu audiovisuel ?

La CGT a mis en avant le protocole signé en novembre 2022 actant la consolidation a minima de 4 équipes légères de la Fabrique en région. Yves Dumond, le directeur de la Fabrique, reconnaît

que les postes vacants n'ont pas encore été pourvus à ce jour. Cet attentisme n'est pas acceptable. Stéphane Sitbon-Gomez, le directeur des antennes et des programmes de FTV, affirme dans la foulée que le protocole de sortie de grève de novembre 2022 sera respecté et souhaite engager « *une réforme qui tient la route* ». L'idée du regroupement des équipes légères du Siège et du Réseau en un pool unique est désormais sur la table. La direction dit qu'elle doit encore définir l'offre éditoriale régionale avant de prendre des décisions. Elle affirme qu'elle fera « *des propositions concrètes et solides* » à la rentrée, tout en ajoutant que le statu quo n'est pas possible.

Si la direction se satisfait du volet économique de sa réforme, hors équipes légères, les élus CGT ont une fois de plus mis en avant les dysfonctionnements internes de la Fabrique : des décisions centralisées souvent incomprises et ressenties comme absurdes, une coupure réelle entre les personnels de terrain et l'encadrement parisien, un manque cruel de capacité décisionnelle pour les Responsables des Activités de Fabrication (RAF) en région (achats, planning, recours aux CDD, etc.).

Il y a un manque de confiance du local envers le central et inversement. La règle affirmée par Delphine Ernotte – « *confiance a priori, contrôle a posteriori* » – n'est pas appliquée à la Fabrique et il est plus que temps de redonner des marges de manœuvres sur le terrain.

## Tempo

---

Le 4 juillet 2023, le juge a débouté les CSE (Central, Réseau et Siège) de leur demande de report du projet Tempo au regard du manque d'information sur les rapprochements à venir avec France Bleu qui pourraient modifier fortement l'organisation du travail dans le réseau régional. Si nous prenons acte de cette décision, le problème reste entier et nous verrons dans les mois qui viennent ce qu'il en est de ce dossier du rapprochement avec France Bleu, qui a tout de même fait l'objet d'un courrier commun de Sibyle Veil et de Delphine Ernotte à la ministre de la Culture au mois de février, ce qui n'est pas anodin.

Les expertes du cabinet 3E ont rendu leur rapport sur le projet Tempo et il est pour le moins inquiétant. Les élus ont dû suspendre la séance afin d'attendre la présence de la Présidente, histoire que les choses soient dites en sa présence. Car les conclusions des expertes, très argumentées, sont très sévères à l'encontre du projet. Elles sont basées sur une analyse du travail et non sur le ressenti des salariés, avec une distinction très claire entre le travail prescrit et le travail réel, et avec une attention très forte sur les facteurs de RPS. Elles notent que l'état des troupes qui vont devoir assumer Tempo est déjà très dégradé, avant même la mise à l'antenne.

Visiblement cela ne suffit pas à la Présidente de cette entreprise qui reste totalement inflexible sur la date du lancement au 4 septembre, tout en reconnaissant que cela se fait dans la douleur, que ce soit au Siège ou dans le Réseau. Une belle illustration de la méthode Coué, au mépris des risques pour la santé des salariés. La Présidente accuse même les instances et les organisations syndicales, unies contre le projet, de s'être livrées à une « *guérilla sociale* ». Au huitième, on sort les muscles et on se raidit.

Les élus ont finalement rendu  un avis argumenté, pointant les nombreux risques d'un déploiement en l'état.

Pour la CGT, il est temps de construire un compromis social sur le sujet mais la Présidente a refusé de saisir cette main tendue. Dont acte. Les élus et représentants CGT vont donc continuer

d'observer cet été la préparation du déploiement de Tempo. Et nous jugerons sur pièce fin août de la suite à donner, en fonction des retours et alertes des salariés : difficultés rencontrées, impact sur les conditions de travail. Nous ne laisserons pas mettre en danger les collectifs au nom de la « raison d'Etat ». C'est donc sur la base de ces retours que nous appellerons les salariés à se mobiliser dès le 4 septembre.

## Frais de mission

---

Depuis au moins un an, les salariés en déplacement professionnel font face à une explosion des prix des chambres d'hôtels, en particulier à Paris, ce qui complique largement la vie des salariés et celle des managers qui doivent valider les dérogations. Depuis plusieurs mois, la direction financière annonçait une revalorisation des barèmes de frais de mission et une simplification des procédures.

Il aura fallu 6 mois pour aboutir à une simple augmentation de 20 € du plafond parisien pour un découcher, soit à peine 16% d'augmentation. Tout ça pour ça ?

Car tous ceux qui se déplacent à Paris le constatent : même en s'y prenant à l'avance les chambres sont rarement en-dessous de 200 € la nuit. Le site de statistiques *Statista* indique que le prix moyen d'une chambre standard à Paris en mars dernier était de 243 €, en hausse de 36% par rapport à mars 2022. En septembre et octobre dernier le prix moyen de la chambre à Paris était de 300 €.

Autant dire que les 140 € du nouveau plafond sont parfaitement déconnectés des réalités et ne vont rien régler.

La direction dit avoir fait une étude à partir des notes de frais des derniers mois. Mais bon nombre de salariés, vu les prix et la difficulté, parfois, d'obtenir des dérogations, se sont rabattus sur des hôtels de catégorie inférieure, de plus en plus éloignés. Aujourd'hui une chambre dans des hôtels low cost comme *B&B* ou *Ibis Budget* coûte régulièrement plus de 200 €.

De son côté, la direction met en avant le fait qu'elle a revu les zones, en incluant la proche couronne dans le tarif parisien. Ainsi, une chambre d'hôtel à Issy-les-Moulineaux ou Boulogne-Billancourt sera remboursée au même niveau que la chambre parisienne. Traduction : allez chercher des hôtels en dehors de Paris, peu importe si ça vous fait des transports.

Autre évolution, la demande de dérogation ne fera plus l'objet d'une procédure formelle avec formulaire et inscription dans Concur. Il suffira de demander son accord par mail à son chef de service. La compta pourra vérifier a posteriori que l'accord a bien été donné. Le logiciel Concur doit donc être mis à jour en conséquence, à partir de lundi 10 juillet.

En dehors de la zone Paris-petite-couronne, les zones ont été revues en région. Le tarif grandes métropoles (et communes limitrophes) s'applique à Ajaccio, Bordeaux, Lille, Lyon, Nice-Antibes, Montpellier, Marseille, Strasbourg et Toulouse. Le découcher est revalorisé à 120 €, petit-déjeuner compris, soit une hausse de 12%.

Les autres métropoles sont dans le régime général, revalorisé à 92 € le découcher, soit une hausse de 24% par rapport au plafond précédent.

Autre simplification, les doubles validations managériales pour des tarifs dérogatoires (hôtel, train ou avion) sont supprimées. Ces nouvelles règles sont effectives à partir de lundi 10 juillet.

Les élus sont intervenus pour réclamer de l'équité entre les CDI et les non-permanents. Aujourd'hui, pour venir travailler à France Télévisions quand ils n'habitent pas sur place, les CDD sont indemnisés à un niveau bien inférieur. La direction répond que ce n'est pas le même sujet, que les CDD ne touchent pas des frais de mission mais des défraiements. Peu importe, les élus demandent que les tarifs des défraiements soient alignés sur ceux des frais de mission dans un principe d'équité.

## Compte rendu de la CSSCT C du 26 juin 2023

---

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du 26 juin 2023

**Campagne de sensibilisation sur les maladies cardio-vasculaires et l'AVC** : la loi du 3 juillet 2020 (en vigueur depuis le 21 avril 2021), permet aux salariés de bénéficier d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. A FTV, deux formations existent : « *Gestes qui sauvent* » (Initiation) et « *Gestes qui sauvent et maniement extincteurs* » (3h). En 2023, 7 sessions ont été organisées. Les élus, notamment du Siègre, demandent depuis longtemps une fiche pratique sur l'AVC pour savoir comment identifier les signes et quoi faire. Il aura fallu un drame fatal pour que le service de santé du Siègre s'y penche. Elle est en cours de finalisation et devrait prendre place dans un dispositif plus large d'information des salariés. Webinaire ? présentiel ? date ? intervenants ? Rien n'est arrêté. Les élus ont demandé d'une part des intervenants sur site aussi en région et en Outre-Mer, et d'autre part une déclinaison de ces sujets sur nos antennes afin de sensibiliser tous les Français. La direction est intéressée et y réfléchit.

**Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** : ils sont environ 600, dont l'immense majorité dans le Réseau France 3. La RH va organiser une campagne de sensibilisation pour recruter de nouveaux volontaires au Siègre et en Outre-Mer.

**Bilans des assistantes sociales et des psychologues du travail** : le travail entamé fin 2022 est toujours en cours. Objectif : pouvoir proposer une trame de bilan utile aux élus (contrairement aux trames actuelles) en septembre à l'occasion des bilans du 1er semestre.

**Pénibilité** : sur les 6 critères légaux, 2 existent à FTV. « Travail de nuit » pour des journalistes et animateurs radio en Outre-Mer et « travail en équipes successives alternantes » au CDE (centre de diffusion et d'échanges, alias la régie finale) et à Malakoff. 2176 PTA et 55 journalistes ont perçu des heures de nuit en 2022 (les forfait jours ne sont pas tracés).

Ce point a été l'occasion pour les élus de rappeler l'absence totale de dialogue social avec les salariés du CDE qui attendent depuis trop longtemps des réponses à leurs besoins de planification sur des cycles respectant le droit du travail, un droit spécifique du fait des vacations de nuit. Autre question sans réponse : comment l'entreprise informe les salariés des avantages de leur C2P\* ?

\* **C2P** = *Compte Professionnel de Prévention*. Il permet aux travailleurs exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils réglementaires, d'accumuler des points leur permettant ensuite de financer une formation, de passer à temps partiel avec maintien de la rémunération antérieure ou de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

**Guides pour les salariés en maladie** : le guide du temps partiel thérapeutique est en cours de révision et devrait être bientôt republié sur monospace (ne demandez pas au chatbot *Raiponse*, il ne connaît pas). Les élus ont demandé également la mise à jour du guide des maladies de plus de 30 jours afin que les salariés en arrêt soient parfaitement informés des incidences sur leur salaire,

leurs congés et leur retraite. La direction a accepté en s'engageant avant tout à outiller les RH pour qu'ils puissent répondre aux questions.

**Comment allez-vous ?** : la Direction de la santé et de la qualité de vie au travail loue depuis 2021 un outil de sondage sur le climat de travail à destination des encadrants et chefs de projet pour les aider au pilotage managérial et à l'accompagnement des transformations. Le 1er questionnaire concernera le télétravail et sera envoyé aux télétravailleurs et à leurs collègues au cours du 2nd semestre 2023. Les résultats seront partagés avec les équipes en vue d'élaborer des actions, mais aussi avec les élus lors de la présentation des bilans semestriels locaux, conformément à l'Accord télétravail. D'autres périmètres et d'autres thématiques pourraient être explorés en 2024, mais rien n'est arrêté.

**Visites médicales** : les élus souhaitent connaître la méthode de suivi des visites médicales obligatoires tous les 5 ans (moins pour certains personnels nécessitant un suivi renforcé), afin qu'aucun salarié ne soit oublié. La direction se renseigne...

Concernant la visite de mi-carrière pour les salariés dans leur 45e année (issue de la loi santé), la RH dit avoir des difficultés à l'assurer en raison de services de santé débordés. A noter que cette visite peut être couplée avec la visite obligatoire tous les 5 ans, dans ce cas on peut aller jusqu'à la 47e année du salarié.

### **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) :**

- ▶ la loi santé du 2 août 2021 impose le dépôt dématérialisé de chaque version du DUERP depuis le 1er juillet 2023 pour être conservée 40 ans. Dans l'attente de la publication du décret d'application, FTV a décidé que les Animateurs Prévention Sécurité (APS) conserveraient un exemplaire papier en plus de l'archivage électronique dans Acciline+.
- ▶ toutes les mises à jour du DUERP, quelles soient annuelles ou ponctuelles, feront l'objet d'un groupe de travail pluridisciplinaire avant présentation devant les instances (pour simple information ou recueil d'avis).
- ▶ la Direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT) a élaboré un guide qui insiste sur la nécessaire implication des CODIR. Il s'agit d'une fiche synthétique sur la procédure de révision du DUERP et d'une fiche sur les critères Gollac (risques psychosociaux) à destination de tous pour une bonne acculturation, mais leur présentation n'a été organisée que pour les APS et les RH. Ça devrait mieux se passer l'année prochaine, nous dit-on, d'autant plus si le guide n'oublie pas de mentionner la possibilité pour les salariés et les élus de faire des préconisations et qu'en cas de refus de les prendre en compte, l'employeur doit argumenter.
- ▶ la direction propose à la CSSCT de travailler à la rentrée sur ses réponses à l'avis du CSEC sur le PAPRI Pact (plan d'actions découlant du DUERP) rendu le 15 décembre 2022.

### **Absentéisme (maladies simples, affections de longue durée, invalidités, accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) :**

- ▶ Bilan FTV 2022 : le taux d'absentéisme moyen de 6,88% est en hausse de 0,42 point par rapport à 2021. 44% des salariés ayant eu au moins un arrêt au cours de l'année ont déclaré un Covid. Sans les arrêts Covid, le taux d'absentéisme est de 6,21%, soit le même niveau qu'en 2021 hors Covid et en 2019 (6,36%). Les longues maladies (136 jours et +) ont un fort impact puisqu'elles représentent près de la moitié du taux d'absentéisme. Les absences de courte durée ont diminué de 40% entre 2019 et 2022. Cette tendance correspond à la mise en place du télétravail.

- ▶ Taux d'absentéisme en France en 2022 selon le cabinet Ayming : 6,70%. Selon le baromètre de *Malakoff Humanis* réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, 53% des managers ont été au moins une fois en arrêt maladie en 2022, comme la moitié de l'ensemble des participants à l'enquête. Depuis le lancement de cette étude en 2016, jamais de telles proportions n'avaient été observées. En 7 ans, l'absentéisme a augmenté de 9 points. Cette croissance est plus forte parmi les 18-34 ans (+12 points par rapport à 2021, avec un taux de 58% en 2022), et les managers. La maladie ordinaire reste le premier motif des arrêts (28%, contre 21% l'année précédente). Viennent ensuite le Covid-19 (17%), les troubles psychologiques (15%) et les troubles musculosquelettiques (13%). Les troubles psychologiques constituent le premier motif des arrêts longs (+ de 30 jours). Et les arrêts longs pour trouble psychologique ont plus que doublé depuis l'apparition de la pandémie, passant de 14% en 2020 à 32%. Tous motifs confondus, la durée moyenne des arrêts longs s'est étirée de 97 jours en 2021 à 111 jours en 2022.
- ▶ Leur connaissance du terrain fait penser aux élus que ces analyses correspondent peu ou prou à ce qui se passe à FTV, mais cela nécessite une analyse plus poussée de la part de la direction. L'absentéisme a été déclaré cause importante par Delphine Ernotte en avril 2021. Une méthode expérimentale d'analyse et de traitement de l'absentéisme d'origine professionnelle est en test depuis fin 2021 à France 3 Nouvelle Aquitaine, à La Réunion 1ère et à France 3 Normandie. Un bilan sera présenté à la rentrée à la CSSCT pour déterminer si elle est « industrialisable » afin d'outiller toutes les directions de l'entreprise.

**Conférence sur les ondes électromagnétiques** : les élus ont demandé l'organisation d'une conférence sur les ondes électromagnétiques à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise depuis début 2019 (de nombreux salariés travaillent avec des outils de transmission et tout le monde est concerné par la 5G). Il y a plusieurs mois les élus ont fait connaître à la direction un scientifique de renommée mondiale, Yves Le Dréan, de l'Université de Rennes.

Tout cela a conduit à la tenue d'une conférence-webinaire le 19 juin 2023 à laquelle étaient conviés les DRH et RRH, les chefs de centre du Réseau France 3, l'ensemble des animateurs Prévention Sécurité, les secrétaires de CSE et les rapporteurs/présidents des CSSCT. Elle a été enregistrée, mais le lien du replay n'a pas été communiqué à l'ensemble des salariés, donc le voici : [📎 Monespace → Mon parcours professionnel → Mes infos RH → Ma santé au travail → Ondes électromagnétiques Etudes et rapports](#)

Le compte rendu complet de la CSSCT Centrale est [📎 à lire ici](#).

## Procédure de lancement d'alerte

---

Le dispositif de lutte contre la corruption a été mis en place depuis plusieurs années à FTV en vertu de la loi dite Sapin II. Dans ce cadre les éventuels lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection sur des faits internes à l'entreprise dont ils peuvent avoir le sentiment qu'ils sont délictueux. Il s'agit d'un droit du salarié d'agir mais aussi d'un devoir légal.

La direction a réalisé un audit du dispositif en 2022 et procédé à sa mise à jour suite à la transcription en droit français d'une directive européenne qui vient clarifier certains termes et s'aligne sur le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Ainsi, un lanceur d'alerte est une personne physique qui alerte sans contrepartie financière directe et de bonne foi. La protection du lanceur d'alerte est étendue aux facilitateurs de gestion des lanceurs d'alerte et inclut également une protection contre la discrimination, l'employeur pouvant aussi être sanctionné en cas de procédures contre le lanceur d'alerte. Toutefois, si les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

La procédure a été simplifiée : le lancement d'une alerte peut être interne ou externe et en cas de non-traitement, il est possible de rendre public le sujet. Une seule personne à FTV est désormais en charge de recueillir les alertes : Caroline Pasquet, la directrice de l'éthique et de la conformité à FTV.

En cas de saisine, le délai d'accusé de réception est de 7 jours et une réponse au lanceur d'alerte doit être donnée sous 3 mois.

## CAMPUS Seine-Ouest : avis négatif !

---

Le projet Campus est certes l'opportunité pour l'entreprise de regrouper autour de la maison mère l'ensemble des entités parisiennes du groupe, mais c'est aussi l'occasion pour la direction de revoir l'organisation des espaces de travail.

1er immeuble impacté, **le bâtiment Seine-Ouest** qui abrite pour quelques semaines encore les salariés du PMU.

Au printemps prochain les salariés des **Directions du Numérique et des Technologies** s'y installeront. Elles seront accompagnées par **leurs fonctions de proximité RH et finance**. Le rapprochement de ces deux directions semble logique, la présence des RH de proximité également, toutefois les élus estiment qu'il est important de veiller à ce que les RH jusqu'à maintenant regroupées au sein de l'immeuble Valin conservent le lien avec leur propre collectif.

Concernant l'aménagement des espaces de travail, le maître mot est **PARTAGE** :

- ▶ **Partage des bureaux**, c'est ça le principe du flex office : des casiers pour chaque salarié et des bureaux partagés ;
- ▶ **Partage des espaces de travail**, les équipes seront organisées autour de quartiers d'équipes dans lesquels on retrouvera des espaces de travail communs, des salles de réunion, des lieux de confidentialité et des espaces de détente.

Il y aura en moyenne 7 bureaux pour 10 personnes pour les salariés FTV et 5 bureaux pour 10 personnes pour les prestataires, mais comment faire respecter cette distinction ? Des précautions doivent être prises pour que les surfaces de travail accordées à chaque salarié soient suffisantes, **7 m<sup>2</sup> c'est le minimum** pour qu'ils puissent se sentir à l'aise.

Principales crainte des futurs occupants interrogés à travers un sondage lancé par le cabinet d'expertise : **les ambiances sonores !**

Comment se concentrer dans un espace partagé ?

Comment échanger librement ou encore comment respecter la confidentialité indispensable à certains travaux ?

Certes, il y aura des bulles de confidentialité, mais ne seront-elles pas prises d'assaut par les managers très souvent en visio ou encore par les RH ?

Comment rester calme et serein les jours d'affluence ? Va-t-on réorganiser le télétravail pour équilibrer la fréquentation du site ?

Les questions suscitées par ce nouvel aménagement sont nombreuses et il est important d'y répondre car pointe le danger que les salariés insatisfaits se réfugient dans le télétravail, ce qui serait un échec pour la direction qui souhaite redonner l'envie de venir sur le lieu de travail.

Et ces interrogations sont étayées par des éléments concrets :

- ▶ Le taux de partage des espaces est en moyenne de 0,63 ce qui est assez bas, eu égard à ce qui a été donné dans le projet global.
- ▶ La répartition de 50% pour les postes / 50% pour les espaces collaboratifs est, elle, conforme à ce qui a été annoncé.
- ▶ L'espacement entre les postes pose question, peu d'espaces donc pour se déplacer facilement, la recommandation est de dédensifier les « open-spaces ».
- ▶ Les sanitaires sont en nombre insuffisant sur les niveaux 2 et 4.
- ▶ Les tisaneries (petits espaces cuisine) ne proposent pas le même niveau de service...

Autre point de vigilance, **la ventilation**. Les espaces partagés exigent plus de débit d'air, or ceux-ci n'ont pas été vérifiés.

Mais le vrai point noir, c'est **le calendrier** ! L'emménagement est prévu pour le mois d'avril 2024. Si ce délai n'est pas tenu, le projet de déménagement sera reculé.... vraisemblablement après les JO.

Les élus ont adopté un avis à l'unanimité [à lire ici](#)

## Évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-mer

---

Les élus du CSEC ont pris connaissance des différents avis des CSE et CE du Pôle Outremer sur le projet d'évolution des rédactions d'Outremer, et ont émis un avis reflétant l'esprit de ces avis locaux. Sur les 7 stations concernées par le projet, 3 d'entre elles avaient émis un avis clairement défavorable.

Si l'idée de la réforme semble justifiée, notamment au regard des attentes des publics ultramarins, et si l'ambition est d'améliorer les process actuels, elle suscite encore trop d'interrogations quant à son application spécifique station par station.

La disparition de la strate « Rédacteurs en chef Adjoint », risque d'engendrer des risques psychosociaux, et de ce fait, les élus ont demandé à ce qu'il soit porté une attention particulière aux salariés qui seraient impactés.

Nous avons exprimé des réserves quant au concept du « Global Média », et ce qu'il impliquait pour les salariés concernés.

Le succès de cette réforme sera conditionné aux moyens qui y seront dédiés. Les élus veilleront à ce que la charge de travail, les amplitudes horaires, le nombre de jours de travail d'affilée des salariés concernés, soit conforme aux dispositions de l'accord collectif de 2013 et ses avenants. ... l'occasion de rappeler à la Direction ses obligations en matière de sécurité physique et mentale des travailleurs (L4121-1 du code du travail).

Nous avons demandé que chaque établissement d'outremer soit consulté sur la déclinaison organisationnelle et spatiale prévue par le projet, et que soient prises en compte les inquiétudes et les préconisations émanant des différents avis.

Compte tenu des spécificités existant au sein de chaque station, les élus ont exigé la création d'un comité de suivi local avec des moyens dédiés, sur la mise en œuvre du projet, et que soit fait un point régulier en CSE central via la Commission Outremer.

Les élus ont adopté un  **avis à l'unanimité**.

## Compte-rendu de la Commission Outre-mer du 30 juin

---

A propos du **projet d'évolution des rédactions**, Sylvie GENGOUL a évoqué les avis remontés des CSE des différentes stations, qui devaient se prononcer, avant le 29 juin.

Sans vouloir commenter le contenu des avis, elle a redit sa détermination et la nécessité de revoir l'offre médias proposée dans nos pays

S'il n'y a pas d'opposition radicale des membres de la commission sur le fond du projet en lui-même, ils engagent vivement la Direction à apporter des réponses aux nombreuses réserves émanant des différents avis.

Sur le sujet des **audiences**, la Direction estime que les chiffres se maintiennent plutôt bien, et que ça reste une belle performance, si l'on tient compte du fait que l'écoute du linéaire est en déclin sur toute la bande FM.

Pour autant les chiffres de la radio, montrent très clairement autre chose. Il y a une domination de la concurrence dans les territoires de la Martinique, la Guadeloupe et de la Réunion. Les autres territoires, il est vrai, gardent quant à eux une belle avance, face aux médias concurrents.

Sylvie GENGOUL, reconnaît que les objectifs fixés ne sont pas encore atteints, mais annonce des chantiers en cours comme le remaniement des matinales par exemple.

En télévision, les chiffres se maintiennent dans l'ensemble, les chaînes 1<sup>ère</sup> sont dorénavant leader partout avec des audiences allant jusqu'à 36,5% de part de marché). Enfin, le numérique avec 144 millions de visites affiche une fréquentation de nos sites en augmentation par rapport à 2019 année de référence.

La Directrice du Pôle nous annonce par ailleurs, la création imminente d'une nouvelle offre podcast radio rattachée au « Pacte de Visibilité » de FTV...Objectif : Faire connaître la place des Outremer dans le monde.

Pour clôturer ce premier point, Mr Thierry JACOB Directeur des Moyens et du Développement nous a fait un point sur les **projets techniques** et autres expérimentations en cours dans les stations.

Le point 2 concernait l'état des lieux de la production dans les stations d'outremer, un sujet très vaste, qui a permis de mettre le doigt sur une forme de discrimination entre les antennes hexagonales et les stations d'outremer en matière de dotation

Les membres de la commission ont également soulevé des écarts importants d'une station à l'autre, pour le budget dédié à la production. Nous avons par ailleurs relevé une baisse constante des chiffres de la production interne (hors JT).

La Direction du Pôle s'est fixée un objectif de 50% de « programmes concernant » (qui parlent des outremer) sur nos antennes, et s'est dit prête à financer des fictions courtes, des programmes dédiés à la jeunesse, au handicap, au sport, à la culture, etc.

Les échanges autour de ce point ayant duré plusieurs heures, élus et Direction sont arrivés à la conclusion selon laquelle la Production Outremer nécessiterait une réunion extraordinaire spécifique.

Le Point 3, était en fait une extraction de chiffres du bilan social de FTV, propre aux Outremer, sur l'effectif, les conditions de travail, la formation et les rémunérations.

Quelques chiffres clés :

- ▶ L'effectif du Pôle Outremer s'élève à 1519 salariés en 2022, soit 62 de moins qu'en 2019
- ▶ Le taux de féminisation y est de 37.9%, contre 46,3% à FTV.
- ▶ Les salariés de l'Outremer présentent un âge moyen de 51,5 ans, contre 49.3 à FTV.
- ▶ L'absentéisme, bien qu'étant globalement moins élevé en Outremer reste néanmoins un sujet préoccupant pour la DRH du Pôle, notamment à Mayotte.
- ▶ Le nombre de salariés handicapés recensés est de 90, mais la Direction estime que ce chiffre est plus élevé en réalité
- ▶ Le taux d'accès à la formation, si l'on s'en tient aux chiffres est équivalent à celui de FTV, voire même supérieur, environ 4% de la masse salariale.

## Mise en place des tickets-restaurants dématérialisés

---

Les titres restaurants (TR) sont attribués aux salariés qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise sur leur site de travail ou qui se trouvent sur les sites excentrés. 95% des établissements bénéficiant des TR sont situés en région, 2% à Paris et 3% en Outre-Mer. L'objectif du projet serait que dès janvier 2024 tous les salariés des sites concernés utilisent les TR dématérialisés.

La direction met en avant que de plus en plus de commerçants refusent les TR papier qui sont plus coûteux, avec une gestion laborieuse et chronophage. La direction a donc décidé de passer à la carte dématérialisée. Suite à un appel d'offre, sa gestion a été attribuée à Sodexo.

Chaque établissement va gérer à sa manière les titres nominatifs et non nominatifs. En 2022, on constate que 2 265 salariés permanents ont bénéficié de 260 000 TR et que 55 000 TR ont été distribués à 1 368 salariés non permanents.

Les salariés pourront dorénavant payer leur repas ou leurs courses au centime près, contrairement au TR papier où la monnaie n'était pas rendue. La carte n'aura pas de code pin, en cas d'utilisation frauduleuse, il y a un moyen d'activer des alertes pour un suivi sur le mobile et faire un blocage temporaire.

Cette carte ne peut s'utiliser que du lundi au samedi mais également le dimanche pour les salariés qui ont travaillé au moins un dimanche dans l'année. Un redressement URSSAF est possible en cas d'utilisation frauduleuse le dimanche, nous dit-on, il n'est donc pas question d'activer le dimanche pour tout le monde. La direction doit délivrer les justificatifs nécessaires. La carte peut aussi être utilisée pendant les congés.

Le montant débité est plafonné à 25 € par jour afin de respecter les règles de l'URSSAF. Pour le paiement, une application à télécharger sur son portable existe. Le·la salarié·e peut partager cette application avec les membres de sa famille.

Cette carte offre cependant la possibilité de payer un montant supérieur. En effet, l'application associée au compte en banque du salarié pourra valider une transaction au-delà de ce qui est autorisé. Dans ce cas le paiement est débité directement sur le compte via un virement et est plafonné au maximum à 30 €, soit un paiement global de 55 € au maximum par jour (25 € TR + 30 € de débit sur le compte personnel).

La carte se renouvelle automatiquement chaque année pendant 5 ans et le solde sur la carte est reporté sans perte.

Il est possible de faire un don de tickets restaurants aux associations comme les Restos du cœur, Action contre la faim, etc.

Lors de la première utilisation, Sodexo met à disposition des assistants selon votre profil (gestionnaires ou bénéficiaires), pour répondre par mail ou par téléphone à toutes vos interrogations.

Paris, le 13 juillet 2023



**Élu·es CGT :**

Titulaires : Guilhem Fraissinet (Martinique La 1ère), Jean-Hervé Guilcher (Réseau France 3, Bretagne), Halda Halidi (Mayotte La 1ère), Michela Law (Siège), Katalina Lutui-Tipotio (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), Aurélie Schiller (Siège), Christian Tangaprganin (Réunion La 1ère), Emmanuel Urtado (Siège).

Suppléant·es : Malika Aït-Ouakli (Siège), Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte La 1ère), Alexis Du Retail (Siège), François Badaire (Siège), Karine Cevaër (Réseau France 3, Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Réseau France 3 Nouvelle Aquitaine), Chantal Fremy (Réseau France 3, Occitanie), Claude Hénin (Siège), Sosefo Kanimoa (Wallis et Futuna La 1ère), Jean Hugues Lec Kao (Réunion La 1ère), Hubert Liao (Polynésie La 1ère), Fabrice Varisot (Martinique La 1ère),

Représentant syndical : William Maunier (Réseau France 3, Lorraine)