

CSE Siège

6 et 7 décembre 2023

- **CAMPUS, DES DEMENAGEMENTS QUI N'EMBALLENT PAS LES ELUS !**
- **LA D2S REGROUPEE, MAIS EXILEE AU 5^{EME} ÉTAGE !**
- **PROCEDURES D'URGENCE, LE CABINET MEDICAL RELEGUE AU SECOND PLAN**
- **FORMATION, UN BUDGET 2024 EN FORTE BAISSSE**
- **EMPLOI, UNE LEGERE EMBELLIE ?**
- **SITUATION DES SCRIPTES, OU EN EST-ON ?**
- **REALISE DE LA COUVERTURE DE LA CAMPAGNE AUDIOVISUELLE POUR LE RENOUVELLEMENT DE L'ASSEMBLEE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE : DES CLIGNOTANTS AU VERT !**
- **VIE DU CSE**

- **CAMPUS, des déménagements qui n'emballent pas les élus !**

Le projet CAMPUS entre dans sa dernière phase, celle du « macro » et du « micro zoning » des bâtiments Ponant, Quadrans, Valin et MFTV.

Le constat est implacable : **un tiers des salariés ne sait toujours pas comment le projet va l'impacter.**

Les notions de quartier d'équipe et flex office au cœur de ce projet, restent floues et pour beaucoup, il reste difficile de se projeter dans un futur où les bureaux fermés seront l'exception et où aucune place identifiée ne leur sera réservée.

Avec le télétravail il y a moins de monde dans les bureaux, de là à conclure qu'il faut moins de bureaux... Le pas a été franchi.

Chacun rangera ses affaires personnelles dans des casiers et non plus dans son espace de travail et s'installera ... Là où il y aura de la place.

Au-delà d'un simple déménagement, **c'est donc un changement culturel qui s'opère**, sans réelle concertation : nombreux sont les salariés à estimer ne pas avoir été associés à l'aménagement de leur « quartier d'équipe ».

Voilà pour le concept.

Pour les surfaces, le ratio moyen par quartier d'équipe sera de 7 bureaux pour 10 personnes.

Un ratio qui interroge car il semble ne pas tenir compte des contraintes des services où le télétravail est peu ou pas répandu.

Certes, il y aura de la place pour tout le monde mais ... pas forcément dans les espaces dédiés... Si tout le monde décide de venir le même jour sur site, il faudra s'approprier les salles de réunion et les autres espaces communs.

Les élus pointent les ambiances sonores que cette nouvelle organisation des espaces va dégrader. Ils regrettent l'absence de confidentialité pourtant indispensable dans de nombreux métiers (RH, finance, rédaction...)

Les espaces de rangement et de stockage leur semblent sous dimensionnés au vu des documents dont ont besoin certains services et qui ne peuvent pas tous être dématérialisés.

La situation des personnes porteuses d'un handicap visible ou invisible les

interpelle : ils craignent que les aménagements de postes ne se transforment en stigmatisation de salariés déjà en difficulté.

D'autres questions portent sur la prise en compte des débits d'air dans ces nouveaux espaces ou encore sur la procédure d'évacuation en cas d'urgence.

Voilà pour le cadre général.

Deux collectifs inquiètent particulièrement les élus et les experts :

▪ **France 3 Paris Île-de-France.**

Ce n'est pas le 1^{er} déménagement que connaît cette équipe qui reste fortement marquée par les difficultés rencontrées à la suite de son départ forcé de Vanves.

Le projet prévoit de réduire la surface de travail octroyée de 250 m², rien que cela !

De plus, les salariés vont devoir travailler en espaces ouverts alors même que leur activité nécessite des bureaux fermés.

Tout cela au moment où la mise en œuvre du projet TEMPO renforce la charge de travail et remet en question leur fonctionnement. Cela fait beaucoup !

Pour les élus, comme pour les experts, **la vigilance s'impose.**

Le rapport met en évidence un risque psychosocial important pour ce collectif.

Les élus demandent que leur aménagement soit revu et que les 250 m² retirés leur soit réattribués.

▪ **Autre collectif en souffrance, les salariés du site de Malakoff.**

Ils vont prendre leurs quartiers au Siège mais ne s'y retrouvent pas.

Comment s'intégrer dans les services du Siège, alors même que les salariés censés les accueillir ne sont pas au courant de leur venue et de l'impact de celle-ci sur leur fonctionnement ?

Ils ne comprennent pas non plus **comment la charge de travail liée à leurs activités a été calculée et les moyens pour y faire face, prévus dans le projet.**

Seront-ils en capacité de réaliser leurs missions et de préserver leur collectif ? Ils en doutent.

Côté Siège, **comment la Fabrique va-t-elle digérer cette arrivée massive de salariés ?**

Les élus redoutent un transfert de charge sans transfert de ressources à la DRM et à la Fabrique mais aussi au PC Info, à la DITT et à la Média Factory.

Toutes ces questions en suspens amènent les élus à rendre un avis négatif sur le projet.

25 VOTANTS : 25 POUR

• **La D2S regroupée, mais exilée au 5^{ème} étage !**

Désormais toute l'équipe de la D2S jusque-là répartie sur 2 étages, le 1^{er} et le 5^{ème} sera regroupée dans les hauteurs.

La réunification du service ne fait pas débat c'est une bonne chose.

Mais cela ne suffira pas à régler tous les problèmes que rencontre ce service dont la mission est essentielle : protéger les salariés et les visiteurs de la Maison France Télévisions.

Quant à l'implantation au 5^{ème} étage, elle surprend.

La D2S sera loin du prestataire ATALIAN, loin des sauveteurs secouristes du travail, loin des accès de la Maison France Télévisions...

Comment compte-t-elle remplir sa mission ? Comment va-t-elle conserver une réelle réactivité ?

Ce choix ne fait d'ailleurs pas l'unanimité au sein même du service.

Les élus prennent acte.

21 VOTANTS : 20 POUR et 1 ABSTENTION

- **Procédure d'urgence, le cabinet médical relégué au second plan**

Enfin une communication claire sur la marche à suivre dans les situations d'urgence : il faut **composer le 19 !**

Vous serez alors en contact avec le poste de sécurité générale de France Télévisions.

Ce sont donc les agents de sécurité incendie et d'assistance à personne qui interviendront.

Ils procéderont aux actes de premiers secours ainsi qu'à un premier bilan.

Le PC sécurité se chargera ensuite de contacter le SAMU qui décidera ou non de l'envoi des services de secours.

Les élus se sont montrés extrêmement surpris de l'absence du cabinet médical dans cette procédure d'urgence.

Si les professionnels du cabinet médical ne sont pas des médecins urgentistes, ils restent néanmoins des médecins et leurs compétences semblent totalement adaptée à une prise en charge des salariés en situation d'urgence.

Ce n'est pas l'avis de la direction qui préfère laisser la gestion de ces situations au **SAMU qui décidera**, au vu des informations remontées par les équipes du PC Sécurité, **si le cabinet médical doit ou non être sollicité.**

- **Formation, un budget 2024 en forte baisse**

Moins 27 % : voici le montant de la baisse du budget formation en 2024 !

Le nombre de salariés qui devrait être formés est lui en hausse de 18 %.

Comment une telle équation est-elle possible ?

Pour la direction, l'entreprise est sortie de sa phase de transformation.

Cette dernière impliquait des formations avec des outils techniques coûteux et souvent beaucoup de personnel pour assurer les formations (à l'utilisation des nouvelles régies par exemple), d'où un budget adapté selon elle.

Le chiffre de - 27 % correspond au calcul des besoins au siège.

La construction du PDC se fait à la fois par le bas, c'est-à-dire par l'expression des demandes individuelles et des besoins des directions, et par le haut, c'est-à-dire les actions transverses liées aux grands axes stratégiques.

Les élus ont souligné le **manque de satisfaction des demandes individuelles** et l'absence de réponses, en raison notamment de l'outil Marguerite qui n'a pas la fonctionnalité « réponse » dans ses paramètres.

Aujourd'hui, les réponses se font manuellement, en attente d'un nouvel outil.

Les élus ont réclamé des formations d'urgence, surtout sur l'outil Sherlock, les formations réalisées jusqu'à présent semblent insatisfaisantes.

La direction de Université rejette la responsabilité sur l'outil lui-même, mais entend qu'il y a encore besoin de former les salariés

Il y a également des demandes de piqûres de rappel sur Avid au montage.

La direction est ensuite revenue sur **les formations obligatoires au sens légal.**

En dehors des formations liées à la sécurité pour certains métiers, 3 doivent obligatoirement être mises en place par l'entreprise :

- La lutte anti-corruption
- Recruter sans discriminer pour les RH et managers
- Le droit à la déconnection s'il n'y a pas d'accord QVT.

Cette dernière est cependant proposée en e-learning et peu suivie.

D'autres formations sont dites obligatoires mais pas au sens du code du travail.

C'est l'entreprise qui l'impose aux salariés. C'est le cas notamment de la lutte contre le harcèlement, dont la formation a été suivie par 250 salariés au Siège.

Quand les formations sont en e-learning, la direction n'a pas vraiment les moyens de forcer les salariés à les faire. En revanche, le recours à la part variable incite les managers à les suivre.

Les élus ont également souligné le besoin de formations spécifiques pour qu'ils puissent remplir au mieux leur mandat, notamment sur la lutte contre le harcèlement, mais cela en dehors des modules déjà proposés par la DRH.

Réponse de la direction : cela ne fait pas partie de l'accord sur les moyens attribués aux élus.

• **Emploi, une légère embellie ?**

Les élus ont constaté une baisse continue des effectifs avec le chiffre de **-156 ETP moyens entre le 30/06/2022 et le 30/06/2023.**

On est donc à des niveaux similaires à ceux des années antérieures, malgré la fin du plan de départ.

Fin septembre 2023, les effectifs remontent cependant, résultat du comblement de postes non pourvus après les départs en RCC.

La direction assure que l'on devrait arriver à une stabilisation des effectifs.

En tout cas, elle ne s'attend pas à une baisse dans les années à venir, surtout avec des événements comme les JO.

Il n'y a pas de nouveau plan de départ prévu dans les années qui viennent.

L'État ne souhaite pas mettre de l'argent supplémentaire pour permettre le départ des seniors.

Néanmoins, un sentiment de malaise et d'inquiétude persiste parmi les salariés, qui se sentent menacés dans leur emploi et craignent des licenciements, avec cet empilement de projets qui les dépassent.

Les élus réclament toujours un bilan de l'emploi avec des pourcentages, secteurs par secteurs, qui permettraient d'avoir plus de visibilité sur les domaines en tension.

Ils souhaitent aussi une distinction entre techniciens et administratifs, mais apparemment, ce n'est pas possible.

- **Situation des scriptes, où en est-on ?**

Un point à l'ordre du jour à la demande des élus.

Cette demande fait suite à la mise en œuvre du projet TEMPO.

Au national, les scriptes de feu les éditions nationales travaillent désormais pour les éditions de la 2 et les magazines.

C'est à France 3 Paris Ile de France, au Siège, que la situation des scriptes est tendue.

Aujourd'hui jour de CSE, pas de journal à France3 Paris IDF par manque de scripte, et ce n'est pas la première fois

A leur arrivée au Siège, les scriptes de PIDF ont été rattachées à la Fabrique.

De fait, elles ne travaillent pas que sur PIDF, elles peuvent également être planifiées sur d'autres émissions comme « A nous les jeux » ou les émissions politiques qui ne sont pas forcément celles de PIDF.

Il y a actuellement 20 postes permanents de scriptes au Siège : 4 sont vacants et un est actuellement en consultation pour un recrutement immédiat afin de soulager la situation de PIDF.

Car il n'est pas facile pour les scriptes de la rédaction nationale de travailler à PIDF.

Ces dernières ont été fortement marquées par Info 2015, qui leur a retiré une partie de leurs attributions, notamment le travail sur le conducteur qui est toujours du ressort des scriptes du Réseau. Majoritairement, elles ne souhaitent pas travailler sur PIDF, cela reviendrait à revenir en arrière.

Pour faire face aux besoins de PIDF, la direction recrute et forme : 3 scriptes seront formées à Open Média (2 scriptes CDD des régions et 1 scripte CDI du Siège).

- **Réalisé de la couverture de la campagne audiovisuelle pour le renouvellement de l'Assemblée de Polynésie Française : des clignotants au vert !**

Tout s'est bien passé.

Aucune des 3 personnes pour lesquelles avait été demandé une dérogation horaire n'a dépassé les 60 heures. Le nombre maximal d'heures hebdomadaires atteint a été de 57 heures sur la période de mi-mars à mi-avril.

Les élus soulignent le travail d'anticipation des équipes organisatrices et regrettent que dans d'autres situations comme la mise en place du 20 heures, des dérogations horaires n'aient pas été demandées car les équipes ont été soumises à rude épreuve.

- **Vie du CSE**

3 points étaient à l'ordre du jour de cette séquence vie du CSE :

- **L'élection d'un représentant de proximité titulaire en remplacement de Madame Mathilde FAIVRE, au sein de l'instance de proximité programme, marketing, Études, communication.**

La CFDT a demandé le report du point et a souhaité élargir les candidatures à

l'ensemble des organisations syndicales. Le vote se fera en janvier.

- **Caroline LABASQUE (CFDT) actuelle présidente des ASC du CSE au Siège partant en retraite il est procédé à la désignation d'un(e) autre président(e).**

François BADAIRE (CGT) est élu.

23 VOTANTS : 22 POUR et 1 ABSTENTION

- Les associations sportives dépendantes du CSE Siège n'ont pas aujourd'hui le même statut. Certaines sont gérées par le CSE Siège lui-même, d'autres se sont constituées en association, et le reste est géré par l'ASORTF Paris, ce qui rend complexe la présentation de bilans comptables.

Le trésorier du CSE Siège FTV, Olivier Le CLANCHE a donc proposé aux élus de réunir l'ensemble des associations sportives au sein d'une sous-section de l'US-ORTF, ceci afin de centraliser la gestion administrative et financière de ces associations.

Cette décision n'a aucun impact sur le fonctionnement des associations sportives du CSE Siège.

24 VOTANTS : 24 POUR

Paris,
Le 18 décembre 2023