

# Compte-rendu du CCE extraordinaire du 13 juillet 2017

Présent(e)s pour la CGT :

Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte 1ère), Philippe Cornet (Pôle Nord-Est), Chantal Frémy (Pôle Sud-Ouest), Jean-Hervé Guilcher (Pôle Nord-Ouest), Carole Herbin (Pôle Nord-Est), Annabelle Igier (Pôle Nord-Est), Isabelle Joly (Pôle Sud-Est), Gaby Laurier (Martinique 1ère), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion 1ère), Katalina Lutui (Wallis et Futuna 1ère), Fernando Malverde (Pôle Nord-Ouest), François Marlin (Martinique 1ère), William Maunier (Pôle Nord-Est), Pierre Mouchel (Pôle Sud-Ouest), Pascal Percie du Sert (Pôle Sud-Est), Aïda Pratte (Pôle Sud-Est), Christophe Porro (Pôle Sud-Est), Didier Ricou (Polynésie 1ère), Attoumani Simba (Mayotte 1ère), Tamaseno Tukumuli (Wallis et Futuna 1ère).

Représentant syndical : Marc Chauvelot (Siège)

1. Situation générale de l'entreprise.....	1	5. Réorganisation de la direction de l'information.....	4
2. Avenir de France 3 Paris Ile-de-France.....	2	6. Moyens internes de fabrication : feuilleton de Montpellier.....	4
3. Dématérialisation des factures.....	3	7. Baromètre Ambition Confiance.....	5
4. Info 2015 - phase 3.....	3		

## I. Situation générale de l'entreprise

En ouverture du CCE, Delphine Ernotte a dressé un état des lieux de la situation de l'entreprise à la mi-juillet.

- ♦ **Audiences.** L'audience globale de France Télévisions atteint 27,5% de part d'audience, soit un net recul en un an, imputable en grande partie aux mauvaises audiences des après-midis de France 2. France 3 est stable et France 5 progresse. L'objectif est désormais de stabiliser les audiences.
- ♦ **Situation financière.** Les résultats publicitaires ont souffert de la période électorale et d'un repli du marché. On note un rebond : les résultats sont bons en juin et en juillet. Malgré tout, la direction a pris en compte, dans ses prévi-

sions budgétaires, une hypothèse de retard de 10 M€ en fin d'année, ce qui implique donc des économies afin de terminer l'année à l'équilibre. Cette prévision budgétaire a obtenu un satisfecit du conseil d'administration qui salue la « qualité du pilotage », notamment sur les effectifs et la masse salariale.

- ♦ **Situation politique.** Dans le contexte d'austérité annoncé par le gouvernement, la CGT a interpellé la Présidente sur les perspectives financières de l'entreprise, en termes de ressources publiques. Qu'en est-il de la réforme de la redevance que tout le monde appelle de ses vœux ? Pour Delphine Ernotte, il est clair qu'il n'y a pas un empressé-

ment du gouvernement à mener la réforme... La Présidente se félicite cependant que nous ne soyons plus dépendants de subventions publiques votées par le parlement, ce qui nous évite le risque de voir une partie de notre budget gelée en 2017. Pour 2018, c'est une autre histoire... A notre actif, Delphine Ernotte met en avant le fait que France Télévisions a atteint jusqu'ici tous les objectifs prévus par le COM (contrat d'objectifs et de moyens) : « Il est important que nous, on tienne nos objectifs. On sera attentifs à ce que l'Etat soit fidèle aux siens ».

On peut s'attendre en 2018 à une loi sur l'audiovisuel qui reverra la régle-

mentation du secteur, en particulier la chronologie des médias, le partage des droits, etc. En revanche, Delphine Ernotte ne croit pas à un projet de fusion des médias de l'audiovisuel public à court terme.

- ♦ **Bashing.** Interrogée sur les articles qui lui sont défavorables dans la presse, Delphine Ernotte répond qu'elle fait la part entre les critiques, parfois justifiées, et les « tentatives de déstabilisation, qui viennent toujours des mêmes » : « c'est de la pure déstabilisation, je ne réponds pas à la déstabilisation ».

## 2. Avenir de France 3 Paris Ile-de-France

---

Un an après l'incendie qui a sinistré la station de France 3 Paris Ile-de-France à Vanves, Delphine Ernotte a finalement tranché : la station déménagera au siège de France Télévisions au plus tard début 2019.

Arguments avancés : en particulier le coût du loyer du bâtiment de Vanves qui atteint 2,7 M€ par an. La direction veut profiter des vastes réaménagements immobiliers du siège pour effectuer ce rapatriement.

Les élu-e-s de la CGT ont vivement contesté cette décision.

Outre l'impact en termes d'identité, le transfert des équipes de Vanves au siège risque de se solder par un désastre social, en particulier pour les fonctions support et pour les technicien-ne-s. Olivier Montels reconnaît que, comme on utilisera les plateaux du siège, on ne changera pas d'OPV ou d'équipes de régie entre les JT de France 3 Paris Ile-de-France et les JT nationaux. C'est donc bien une mutualisation des équipes techniques et des syner-

gies qui sont à prévoir. Au détriment aussi bien des technicien-ne-s de France 3 Paris Ile-de-France que de leurs collègues du siège.

La direction assure, la main sur le cœur, que le collectif de France 3 Paris Ile-de-France ne sera pas dispersé et sera placé dans le même espace géographique. Elle affirme par ailleurs, que l'argent économisé sur le loyer sera réinjecté dans les programmes de la station régionale. Sans convaincre... S'il s'agit d'utiliser cet argent pour rétribuer des producteurs privés, on aura vraiment tout perdu.

Nous pensons qu'une solution alternative est possible et nous militerons en ce sens. Si le déménagement est inéluctable, il peut se faire sur un site francilien autonome, afin de maintenir la cohésion et l'identité de France 3 Paris Ile-de-France.

### 3. Dématérialisation des factures

---

Les élu-e-s du CCE ont été consulté-e-s sur le projet de dématérialisation des factures fournisseurs. Il sera déployé sur 3 ans et prévoit la réduction de 10 équivalents temps plein (ETP). 64 salarié-e-s du secteur comptabilité-fournisseurs sont concerné-e-s, 27 au Siège et 37 dans les régions de France 3.

La pyramide des âges ne prévoit que très peu de départs à la retraite. La direction va donc mettre en place un accompagnement individualisé de ces salarié-e-s, pour permettre les mutations géographiques, les évolutions dans le poste ou les reconversions souhaitées.

La répartition des activités des comptables sera parallèlement réorganisée pour ne pas créer de déséquilibre.

Les élu-e-s ont obtenu un suivi par l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) et l'Espace Métiers pour assurer et garantir que la baisse des ETP n'entraînera pas une surcharge ou une sous-charge de travail pour celles et ceux qui resteront. Un accord sera négocié à la rentrée pour organiser ce suivi.

Interpellée par les élu-e-s CGT du Pôle Sud-Est sur la situation des services comptables de Marseille, la directrice financière, Priscille Ducomet, s'est engagée à venir en CE pour entendre les élu-e-s sur ces problèmes et rencontrer une nouvelle fois les salarié-e-s concerné-e-s.

VOIR : ➔ L'AVIS DU CCE

➔ L'AVIS DE L'ICCHSCT

### 4. Info 2015 – phase 3

---

Les élu-e-s ont dénoncé une nouvelle fois la méthode mise en œuvre par la direction de l'information autour du projet info 2015.

Sur la phase 3, le projet de création d'un service édition unique cristallise les critiques. Les élu-e-s reprochent à la direction sa conduite du projet autoritaire, inspirée des méthodes de France 2 qui tendent à se généraliser dans la rédaction fusionnée de France Télévisions.

Tout dans la litote, Gilles Ternel, le responsable organisation et projets de l'information nationale, reconnaît du bout des lèvres qu'il y a « sans doute à affiner

et à ajuster » la méthode participative. Au bas mot...

La CGT rappelle qu'il y a un accord collectif et qu'il doit être respecté. L'évolution des métiers, celui de scripte dans le cas présent, doit faire l'objet de discussions dans le cadre de l'espace métiers et de négociations, le cas échéant, si des modifications doivent y être apportées. La direction de l'information n'est pas hors-sol, elle est soumise aux mêmes obligations que le reste de l'entreprise.

## 5. Réorganisation de la direction de l'information

---

Un mois et demi après sa nomination, Yannick Letranchant marque son territoire à la direction de l'information... en rajoutant une strate à l'encadrement de la rédaction. Argument mis en avant : il faut plus de transversalité entre Franceinfo, la rédaction nationale, voire les rédactions régionales.

Désormais, Yannick Letranchant aura sous ses ordres 3 directions principales : une direction déléguée en charge de l'éditorial (confiée à Pascal Doucet-Bon), une direction déléguée en charge de l'organisation et des ressources (confiée

à Elvire Moyaux) et une direction numérique, stratégique et diversité (confiée à Hervé Brusini).

Les autres directions redescendent d'un cran. Côté éditorial, 4 sous-directions : rédaction (Alexandre Kara), France Info (Germain Dagognet), Magazines d'information (Dominique Tierce) et France 3 Toutes régions (Dominique Caillet). Côté organisation et ressources, 3 sous-directions : reportages et moyens de l'information (Romuald Rat), Secrétariat général (Frank Tachaires) et organisation et projets (RH).

## 6. Moyens internes de fabrication : feuillet de Montpellier

---

Au terme de la procédure d'information/consultation, les élu-e-s du CCE ont rendu un avis sur le projet de feuillet de Montpellier. Seule la CFDT s'est abstenue, dénonçant le flou et l'absence de réponses. Ce à quoi Delphine Ernotte a répondu sèchement qu'ils avaient le loisir de poser des questions lors du CCE, mais qu'elle n'avait pas entendu le son de leur voix...

**VOIR : ➔ L'AVIS DU CCE**

**➔ L'AVIS DE L'ICCHSCT**

Stéphane Sitbon a rendu directement hommage à la négociation menée depuis le début de l'information/consultation, notamment avec la CGT, en affirmant : « Le projet présenté aujourd'hui n'est pas le même que celui qui avait été pensé initialement. Il nous semble à nous-mêmes

meilleur sur un certain nombre de points que celui que nous avons imaginé. »

L'avis du CCE permet le lancement des recrutements. Les postes seront publiés lundi 17 juillet. Les salarié-e-s pourront se porter candidat-e-s jusqu'au 15 septembre.

Mais l'avis n'est pas une fin en soi et la CGT entend bien continuer à faire évoluer le projet. A travers la négociation, mais aussi en associant les salarié-e-s à travers des groupes de travail qui vont se réunir dès la mi-juillet. En premier lieu sur la menuiserie et les accessoires de la fiction.

A la rentrée, d'autres groupes de travail se réuniront autour de la vidéo-mobile ou des modes de tournage, afin de préparer une 2e phase d'information/consultation qui pourrait débuter en décembre.

## 7. Baromètre Ambition Confiance

---

Arnaud Lesaunier, le DRH de FTV, a présenté les résultats du sondage « Baromètre Ambition Confiance » proposé aux salarié-e-s en début d'année. Le taux de participation est faible (34%), mais certains enseignements peuvent néanmoins en être tirés.

Les encadrants ont largement répondu, contrairement aux autres salarié-e-s, ce qui fait dire à Arnaud Lesaunier que la situation est « préoccupante » : « il y a une fracture au sein du collectif entre les managers et les non managers ».

L'indice moyen de confiance est légèrement en-dessous de ce qui existe dans les autres entreprises françaises. En revanche, les sondeurs ont été surpris du fort taux de salarié-e-s se déclarant fiers de leur métier, ce qui serait moins vrai ailleurs. Cependant, il n'empêche pas de re-

gretter un manque de performance collective.

La direction de FTV a décidé de s'appuyer sur cette étude pour lancer une série d'actions dans le but de « construire une entreprise citoyenne et inclusive par la coopération et un management collectif ».

Gora Patel coordonnera les actions qui se déclineront selon 3 axes :

- Performance collective
- Considération et partage de l'information
- Ethique interne et égalité de traitement

Lancement en octobre par la constitution de groupes de travail qui devraient être ouverts à tous.

A entendre le DRH de France Télévisions, il s'agit pour la direction d'un « exercice de transparence et de courage ».

*Prochain CCE les 27 et 28 septembre*

Paris, le 17 juillet 2017

*Vos élues et élus CGT vous souhaitent un bel été.*



## **Avis du CCE FTV**

### **sur le projet de Dématérialisation des Factures Fournisseurs**

Les élus du CCE France Télévisions ont pris connaissance du projet de dématérialisation des factures fournisseurs et de l'avis adopté par l'IC-CHSCT du 30 juin, sur la base du rapport d'expertise établi par le cabinet SECAFI.

Ils prennent acte de la position de la direction de vouloir accompagner le projet d'une manière individualisée, et dans le cadre d'une GPEC spécifique.

Les élus demandent la poursuite des entretiens individualisés sur le terrain, pour aller au delà des simples aires de mobilité basées sur des passerelles théoriques proposées dans le projet.

Les élus se félicitent d'avoir obtenu qu'on renonce à l'hypothèse d'un Centre de Services Partagés (CSP) externalisé pour mener à bien le projet de dématérialisation.

Les élus notent également des points de vigilance qu'il faudra suivre :

- Pour les comptables du Siège, la crainte d'une déqualification de leur métier avec des tâches répétitives de vidéo-codage peu valorisantes.
- Pour les régions, la crainte d'une recentralisation excessive et le sentiment d'être dépossédé de leur travail au bénéfice du Siège.

Les élus demandent que l'objectif de réduction des 10 ETP annoncée soit réévalué à l'issue du déploiement, pour garantir que ces suppressions n'auront pas de conséquences négatives en terme de surcharge d'activité.

Ils demandent également qu'un suivi particulier soit mis en place pour éviter une sous-charge de travail en cas de réorganisation des activités.

Les élus demandent que le rééquilibrage de l'activité ne se fasse pas au détriment des régions, et que la direction garantisse qu'il n'y aura pas de mobilité contrainte ou induite.

Les élus demandent un réel suivi du dossier pendant la phase de tests entre septembre 2017 et mars 2018, et après le déploiement d'avril 2018. Ils renvoient aux organisations syndicales la nécessaire négociation d'un accord pour encadrer ce suivi.

Paris, le 13 juillet 2017

Adopté par 21 voix et 2 abstentions  
Les organisations CGT, FO, CFDT, SNJ s'associent



## **Avis du CCE de France Télévisions**

### **Sur le projet de schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France Télévisions : conditions de création d'un pôle d'activité à Montpellier (dont feuilleton)**

Les élus du CCE prennent acte d'une stratégie qui affiche un développement des moyens internes de fabrication de France Télévisions, afin de maîtriser à l'intérieur du groupe les savoir-faire et l'ensemble de la chaîne de valeur sur les programmes.

Les élus ont pris connaissance des évolutions du projet de création d'un pôle d'activité de fabrication à Montpellier et plus largement du schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France Télévisions.

Nous regrettons que le nombre de fictions unitaires ne soit pas plus élevé, mais nous soulignons la garantie obtenue de 24 fictions en 2018 à la place des 20 prévues dans le projet initial, et la poursuite des discussions en 2018 pour décider du nombre de fictions en 2019 et les années suivantes. Nous ne perdons pas de vue la revendication de revenir aux 32 fictions annuelles et voire même de la dépasser.

Si la logique d'industrialisation de la fiction sur le site de Vendargues a du sens, on peut espérer que la montée en puissance de notre industrie de programmes sera rendue possible par le réinvestissement des gains de productivité générés.

L'avis de ce jour ne va donc pas clore les débats, bien au contraire, car l'application du protocole enclenche d'ores et déjà toute une série de négociations qui nous permettront d'être acteurs du devenir de notre filière de production, véritable atout stratégique pour le groupe France télévisions. Il ne s'agit en effet que d'une première information/consultation dans le cadre d'un processus de développement plus large dont chaque étape devra être débattue devant les instances.

Il s'agit de mettre en œuvre de façon durable et pérenne le pacte de priorité sur le recours aux moyens internes afin d'améliorer les conditions d'approvisionnement des grilles de programmes de l'ensemble des antennes de France Télévisions.

Ce projet de développement ne doit pas se solder par la suppression d'activités sur les autres sites régionaux de la Filière par le jeu des vases communicants.

Les élus du CCE exigent donc :

- la garantie du plan de charges en 2018 et au-delà pour la fiction, les 24 fictions de 2018 constituant un socle.
- la garantie d'activité pour les salariés, sans mobilité contrainte.
- l'engagement d'une démarche afin de pouvoir exploiter commercialement les plateaux et auditoriums en région.

Au cours des prochains mois, nous aurons aussi à revenir sur la question de la vidéo mobile et de sa localisation ainsi que sur l'activité des équipes légères et de la post production. Les élus rappellent que le protocole de sortie de grève du 2 juin 2017 (tout comme la communication de la direction du 30 juin 2017) « ne prévoit **aucune fermeture de site** », « même si l'activité devra être adaptée au regard des premières mobilités et du plan de charge global de l'activité fiction. »

L'organisation actuelle de la Filière implique qu'un grand nombre d'intermittents sont embauchés sur les fictions, parce que certains métiers n'existent pas à France Télévisions ou parce que la direction a décidé de ne pas créer de postes, malgré un taux de recours très important. De ce fait, un grand nombre d'intermittents sont aujourd'hui en situation de « permittance ».

La direction ne peut ignorer l'impact qu'aura sur eux la diminution du nombre de fictions. Elle devra assumer sa responsabilité en trouvant de l'activité ou en assurant l'accompagnement de ces personnels. A défaut, l'entreprise s'expose à de nombreux contentieux prud'homaux.

La direction s'est engagée à organiser des groupes de travail, avant que le projet ne soit mis en œuvre. Ils porteront sur la centralisation de la menuiserie, sur le stockage des accessoires, sur les conditions de relocalisation des équipes de la Valentine, sur l'étude des conditions de travail et de planification et sur les nouveaux formats. Travailler avec les personnels concernés augmente les chances de réussite d'un projet et nous incitons la direction à respecter, en toute loyauté, cette méthodologie.

A propos de la Valentine, la question de la pertinence de sa fermeture apparaît toujours ouverte, compte tenu des données économiques portées à notre connaissance.

Il demeure encore beaucoup de zones d'ombres dans ce projet. L'IC-CHSCT les a mises en avant, en ne rendant qu'un avis partiel le 23 juin dernier. Nous rappelons d'ailleurs à la direction son obligation de résultat suite aux alertes et préconisations de l'IC-CHSCT. Nous lui demandons qu'elle respecte son engagement de suivi du dossier avec le tableau des alertes et préconisations de l'IC-CHSCT annexé au présent avis.

Enfin, sur l'équilibre économique du projet, les élus estiment qu'il reste beaucoup d'éléments à préciser notamment sur l'équilibre général du feuilleton et de la filière de production.

Les élus souhaitent qu'une restitution régulière sur l'avancée du projet leur soit faite dans cette instance ainsi que dans les CE et CHSCT concernés.

Ils seront d'une extrême vigilance sur le respect des engagements de la direction et n'hésiteront pas à demander aux organisations syndicales d'envisager la mobilisation si nécessaire.

Adopté par 16 voix et 7 abstentions

Les Organisations Syndicales CGT et FO s'associent

Paris, le 13 juillet 2017

## RESOLUTION IC-CHSCT

L'IC-CHSCT de France télévisions réunie ce 23 juin 2017 met au vote la résolution suivante qui vaut pour avis partiel. Le projet du nouveau pôle d'activités présenté par la direction conduit les élu-e-s de l'IC-CHSCT à émettre les alertes et préconisations suivantes. Conformément à la réglementation, nous demandons à la Direction :

- De répondre point par point, en précisant les actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques, en cours ou prévues, et en indiquant les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de ces actions, ainsi que leur planification précise ;
- De mettre à jour le Document Unique en conséquence ;
- De préciser les dates auxquelles les éléments d'informations manquants seront présentés en CHSCT afin que les élu-e-s concerné-e-s puissent rendre un avis complémentaire.

### Contenu

Changement d'organisation du travail.....	1
Evaluation des risques professionnels.....	6

### Changement d'organisation du travail

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
1	Changement de rattachement hiérarchique	<p>Chaque salarié de la filière sera rattaché à la fois à un responsable hiérarchique administratif vis-à-vis du site de Marseille et à un responsable fonctionnel de la production du feuilleton.</p> <p>Nous demandons à la direction de décrire comment les personnels impliqués (CDI et CDD) dans la mise en place de l'équipe Vendargues et Franay seront mobilisés durant la phase de mise en route (transition) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir et maîtriser les nouveaux processus opérationnels (tournage, post-production, menuiserie, décoration-accessoires)</li> <li>- Construire un collectif de travail harmonieux</li> </ul> <p>L'accompagnement par la DSQVT doit apparaître dans le calendrier de déploiement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage (81) : Les postes seraient rattachés au responsable du site de la filière production de Marseille.</li> <li>• Equipe de post-production planifiée sur le feuilleton (12) : Les postes seraient rattachés à MFTV, au responsable de l'exploitation siège, au service en charge de la fabrication siège et plus précisément « exploitation post production » à Paris</li> <li>• Bureau d'ordre planifié sur le feuilleton (1) : Le poste serait rattaché à MFTV à la PGA, à l'adjoint au responsable du pôle fiction en charge des feuillets.</li> <li>• Menuisiers (3) : Les postes seraient rattachés au responsable du site de la filière production de Marseille</li> <li>• Responsable post-prod (1) : L'emploi ne change pas. En revanche, son périmètre est élargi.</li> <li>• Techniciens post-prod (12) rattachés au responsable d'exploitation de la fabrication siège.</li> </ul>				

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
2	Pertes de repères	<p>Les changements constituent des pertes de repères, nécessitant un réinvestissement personnel coûteux. Ils sont parfois appréhendés comme une régression dans les parcours professionnels.</p> <p>Indiquer les mesures prises pour éviter le déclassement et /ou la perception du déclassement.</p> <p>Indiquer les moyens prévus pour assurer de bonnes méthodes de partage d'information avec le management à distance ; et en particulier l'accompagnement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les modifications des objectifs</li> <li>- Les changements de modes de management</li> <li>- L'évolution des périmètres de responsabilité</li> <li>- L'évolution des processus de travail</li> <li>- Les évolutions opérationnelles du métier</li> </ul> <p>Renforcement du suivi des mobilités géographiques et/ou professionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnels des sites pour lesquels la réduction du nombre de fictions les mettrait soit en sous-activité, en situation de changement de métier, en mobilité renforcée, etc.</li> </ul>				
3	Pertes de repères	<p>Les changements constituent des pertes de repères, nécessitant un réinvestissement personnel coûteux. Ils sont parfois appréhendés comme une régression dans les parcours professionnels.</p> <p>Indiquer les mesures prises pour éviter le déclassement et /ou la perception du déclassement.</p> <p>Indiquer les moyens prévus pour assurer de bonnes méthodes de partage d'information avec le management à distance ; et en particulier l'accompagnement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les modifications des objectifs</li> <li>- Les changements de modes de management</li> <li>- L'évolution des périmètres de responsabilité</li> <li>- L'évolution des processus de travail</li> <li>- Les évolutions opérationnelles du métier</li> </ul> <p>Renforcement du suivi des mobilités géographiques et/ou professionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage (81) sur le feuilleton</li> <li>• Equipe de post-production planifiée sur le feuilleton (12)</li> <li>• Bureau d'ordre planifié sur le feuilleton (1)</li> <li>• Menuisiers (3) de la menuiserie de construction à Vendargues</li> </ul>				

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
4	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>Concernant les métiers du tournage, la direction devra évaluer la charge de travail (horaire, mentale, gestuelle, outils) et la présenter en CHSCT du fait d'une organisation du travail en 3 équipes tournantes, suivant des processus plus industrialisés, des rythmes plus encadrés et contraints ; alors que l'expérience de PBLV montre que les rythmes de rotation et de turnover des équipes sont bien supérieurs et permettent l'acceptabilité des contraintes.</p> <p>Selon la direction, le principe de doublage de l'équipe de tournage devrait permettre de réduire la pénibilité liée à l'intensité du travail.</p> <p>L'IC-CHSCT estime que l'« usure » souvent évoquée par le personnel sur PBLV ne pourra être combattue sur Vendargues sans la possibilité de multiples productions de fiction qui seront, de fait, à réaliser sur d'autres sites.</p> <p>Le-CHSCT réalisera un sondage auprès des équipes de tournage dans un délai de deux mois après la mise en place de la réalisation du feuilleton pour recueillir le point de vue des équipes (CDI et CDD) sur ce sujet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage (CDI + CDD)</li> </ul>				
5	Environnement de travail, santé et sécurité	<p>Compte tenu de la faible hauteur sous plafond des studios, les gestes professionnels en seront modifiés ce qui peut présenter de nouveaux risques et il faut donc les analyser.</p> <p>Absence de gril marchable dans les studios du fait de la faible hauteur de plafond.</p> <p>Prise de risques de manipulation de décors ou d'appareils à partir de nacelles, d'échafaudages ou d'échelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage (CDI + CDD)</li> <li>• Machinistes (7)</li> <li>• Electriciens – éclairagistes (11)</li> </ul>				
6	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>Concernant les métiers des fonctions support sur Marseille ou Paris, la direction devra évaluer la charge de travail (horaire, mentale, gestuelle, outils) et la présenter en CHSCT du fait des activités supplémentaires de gestion d'un feuilleton : gestion administrative (CDI et CDD), planification en sus des activités sur PBLV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctions Support ( ? ) : RH-payé, comptables et gestion administrative</li> </ul>				

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
7	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>Concernant les métiers de la menuiserie de construction, la direction devra évaluer la charge de travail (horaire, mentale, gestuelle, outils) du fait d'une organisation du travail centralisée avec un processus plus coordonné de : 1) repérage, 2) plans, 3) commande matériaux, 4) réception, 5) fabrication, 6) livraison 7) assemblage &amp; ajustement ; en assurant le pilotage à distance des menuiseries d'assemblage-ajustement sur certains sites ou « volantes » sur un site de tournage, et sous contraintes de temps.</p> <p>Nous demandons une information en CHSCT sur l'organisation du travail et les moyens prévus pour y faire face (par exemple création d'un poste de gestionnaire dédié).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menuisiers (3)</li> <li>• Machinistes des sites de fiction</li> <li>• Menuisiers CDD</li> </ul>				
8	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>Pour les zones d'assemblage de Bordeaux, Lille, Marseille et Lyon, prévoir un niveau d'outillage et un niveau de sécurisation des conditions de travail suffisants.</p> <p>Permettre aux menuisiers non volontaires pour une mutation à Vendargues de rester en charge de leur zone d'assemblage, si c'est leur souhait.</p> <p>Une reconversion professionnelle imposée peut induire un échec par une trop forte charge mentale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menuisiers (3)</li> </ul>				
9	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>Concernant les métiers de Décoration – Accessoires, la direction devra évaluer les compétences nécessaires à la gestion logistique (exemple : permis CACES) et la charge de travail (horaire, mentale, gestuelle, outils) du fait d'une organisation du travail centralisée avec un processus coordonné de « Livraison des scénarios -&gt; Repérage &amp; lieux de stockage -&gt; Recherche Décors &amp; Accessoires -&gt; Commande -&gt; Référencement et livraison/stockage » pour assurer une gestion centralisée et à distance sous contraintes de temps car les livraisons des scénarios sont souvent en retard et induisent des dérapages.</p> <p>Nous demandons une information en CHSCT sur l'organisation du travail et les moyens prévus pour y faire face.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décorateurs &amp; Accessoiristes (12) de Vendargues</li> <li>• Décorateurs &amp; Accessoiristes des sites fiction</li> </ul>				

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
10	Planification des différents chantiers du projet	<p>Nous demandons une information en CHSCT sur chacun des différents chantiers conduisant à la mise en diffusion du feuilleton et qu'un élu participe à chacun des groupes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travaux de préparation du site de Vendargues (pilote par la MOE)</li> <li>• Travaux de la menuiserie du site de Vendargues : une vraie étude ergonomique est à mener pour la construction et le dimensionnement de l'atelier menuiserie (aménagement des locaux et machines) avec l'INRS et en collaboration avec les menuisiers</li> <li>• Travaux de préparation du tournage (pilote par les producteurs et réalisateurs)</li> <li>• Travaux de préparation des décors et accessoires</li> <li>• Travaux de préparation de mise en production (pilote Le Franay)</li> <li>• Travaux d'identification et référencement des outillages, décors, accessoires, restant localement dans les centres ; déménagement vers Vendargues, installations</li> <li>• Travaux d'installation des différentes équipes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
11	Défaut d'encadrement	<p>L'encadrement prévu sur le site de Vendargues pour sa mise en route paraît tout à fait insuffisant. L'impasse faite sur cette phase cruciale de construction des collectifs de travail (des personnes qui ne se connaissent pas) et de nombreux problèmes techniques à régler avant d'atteindre une vitesse de croisière ne peut que nuire à la réussite du feuilleton.</p> <p>La charge importante de travail pour la mise en place du site et son exploitation nécessiterait l'affectation d'un Responsable du site de Vendargues à plein temps avec 1 RRH, 1 assistante, 1 planificateur et, temporairement, 1 chef de projet technique en charge de l'interface entre la MOE et les équipes de FTV locales confrontées aux problèmes techniques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
12	Environnement de travail, santé et sécurité	<p>Un CHSCT spécifique est à prévoir pour ce site afin de répondre au suivi des aménagements et au recueil des points de vue des salariés.</p> <p>Dans l'attente nous demandons des moyens supplémentaires (crédits d'heures, sténo en cas de réunion sur le site de Vendargues...) pour les élus du CHSCT de Marseille afin qu'ils puissent assumer leur mission élargie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
13	Nomadisme	La direction doit se conformer à l'accord collectif en n'imposant pas de clause de mobilité dans les contrats des futurs salariés de Vendargues et du Franay.	<ul style="list-style-type: none"> <li>98 personnes concernées</li> </ul>				
14	Charge de travail et compétences professionnelles	<p>La direction a la volonté de diversifier les activités afin de permettre aux collaborateurs de travailler également sur des fictions, maintenant ainsi leur employabilité.</p> <p>Les salariés des sites de Vendargues et du Franay doivent pouvoir gérer leur mobilité et se positionner sur les activités des autres sites.</p> <p>Le volontariat doit rester la règle.</p> <p>L'IC-CHSCT préconise qu'une négociation s'ouvre avec les organisations syndicales sur le sujet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>98 personnes concernées</li> </ul>				

### Evaluation des risques professionnels

No d'action	Facteur de risque professionnel	Propositions d'actions pour maîtriser les risques	Personnel concerné	Objectifs retenus et critères d'atteinte des objectifs par la Direction	Moyens prévus par la Direction	Date prévue de réalisation	Responsable de l'action
1	Evaluation des risques professionnels	<p>Les salariés doivent être informés des conditions de travail avant d'arriver sur le site.</p> <p><i>Art R. 4141-2 du Code du Travail : L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.</i></p> <p>Pour l'accueil des nouveaux arrivants la direction doit prévoir un livret d'accueil avec les caractéristiques du site, les méthodes de travail, les risques professionnels du site et les moyens de s'en prémunir.</p> <p>Les élus demandent une présentation en CHSCT de ce livret d'accueil et son inscription dans le DU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>200 personnes concernées</li> </ul>				

2	Evaluation des risques professionnels	<p>La direction parle de « zones d'assemblage » et pas de « menuiseries d'assemblage ». Le changement de terminologie est générateur de risques sur l'adéquation des outils et des moyens pour faire l'assemblage.</p> <p>L'absence de professionnels et la suppression de scies à panneaux entraîneront pénibilité et absence de sécurité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menuisiers CDI et CDD</li> <li>• Machinistes</li> </ul>				
3	Evaluation des risques professionnels	<p>L'évaluation des risques professionnels (mise à jour du Document Unique) doit être menée concomitamment à la réflexion sur les solutions organisationnelles, humaines et techniques des moyens mis en œuvre dans les différents locaux (studios, menuiserie, stockage, garages, site global).</p> <p>Nous demandons à recevoir une information en CHSCT sur les moyens prévus par la direction pour mener à bien les activités d'étude de prévention des risques (ergonomie des postes, sécurité des circulations et des flux, qualité de l'air, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage (81) :</li> <li>• Equipe de post-production planifiée sur le feuilleton (12) :</li> <li>• Bureau d'ordre planifié sur le feuilleton (1) :</li> <li>• Menuisiers (3)</li> <li>• Responsable post-production (1)</li> </ul>				
4	Environnement de travail, santé et sécurité	<p>Les salariés concernés seront amenés à changer d'environnement de travail.</p> <p>La direction déclare que : « <i>Leur nouvel espace dédié garantirait un cadre de travail adapté (cf dispositif d'accompagnement en matière de santé et qualité de travail et projet immobilier)</i> », mais aucune information précise ne permet de l'apprécier.</p> <p>Nous demandons à recevoir une information en CHSCT sur les processus de travail, principes de planification des travaux, plans détaillés des locaux (studios, menuiserie, locaux administratifs, Décoration-Accessoires, cars VM, systèmes de restauration) attestant la prise en compte des besoins opérationnels des équipes, avant mise en œuvre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
5	Qualité empêchée Pénibilité	<p>L'absence d'assistant cadreur entraîne cadrage et mise au point simultanée, fatigue musculaire (poids des optiques) de tenue des caméras, risque de qualité du rendu médiocre et pénibilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateurs de prises de vue (13)</li> </ul>				
6	Eclairage et travail en lumière naturelle	<p>Nous demandons une information en CHSCT sur les plans d'éclairage des locaux (bureaux et espace-vie) et des voies de circulation (intérieures et extérieures)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				

7	Température	Le bâtiment actuel ne présente aucune protection permettant de réguler la température dans les futurs espaces non climatisés du bâtiment, en particulier dans l'Espace-Vie. Nous demandons à la direction ce qu'elle compte faire pour réduire ce risque.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
8	Qualité de l'air Traitement de l'air	Dans les studios, les contraintes de renouvellement de l'air devront être précisées ; ceci du fait des produits de construction ou de revêtements (cloisons, revêtements de sols, isolants, peintures, vernis, colles, adhésifs, etc.) qui seront amenés à être utilisés ; et de la puissance calorifique dégagée par les équipements ou les personnes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
9	Restauration	L'absence de solution de restauration s'appuyant sur des installations pérennes permettant aux personnes susceptibles de travailler à demeure sur le site constitue un important facteur négatif pour ce projet. Ce qui pouvait être considéré comme acceptable par les équipes de PBLV, du fait de la planification temporaire des activités, ne le sera plus pour une activité récurrente. L'utilisation de l'espace vie semble de toute façon devoir être aménagé pour permettre cette restauration. Nous demandons à la direction une information en CHSCT sur les conditions de restauration prévues.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ? personnes concernées</li> </ul>				
10	Circulation et aménagement des bureaux modulaires dans l'Espace Vie	Nous demandons à la direction une information détaillée (plans) en CHSCT sur les conditions d'aménagement des bureaux modulaires et de circulation prévues (passerelles, ascenseur, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 140 personnes concernées environ</li> </ul>				
11	Accident de trajet Parking – accès gare et aéroport	Nous demandons une information en CHSCT sur les conditions de transport contribuant à la réduction de l'usage des automobiles (navette : accès gare, aéroport) ; des conditions d'attribution des places de parking.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 personnes concernées</li> </ul>				
12	Insécurité socio-économiques	Les salariés de post-production fiction vivent mal le projet, parce qu'il induit un doute sur la pérennité de leur emploi. Nous demandons à la direction ce qu'elle compte faire pour réduire ce risque.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés de moins de 60 ans</li> </ul>				
13	Locaux	Les élus des CHSCT concernés demandent une information sur le réaménagement des locaux après le déménagement des accessoires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipes déco, menuiserie et habilleuse (majorité d'intermittents)</li> </ul>				

14	Insécurité socio-économique, emploi, rémunération	<p>Sur chacun des sites de la filière, les postes non remplacés (les mobilités acceptées vers Vendargues, départs en retraite...) auront une incidence sur l'activité et l'organisation future du site (diminution possible du nombre de fictions, de constructions de décors, gestion des décorations-accessoires, etc.).</p> <p>Nous demandons une information à partir de novembre 2017 dans chacun des CHSCT de la filière sur l'organisation du travail cible du site, avec un plan d'adaptation des compétences éventuel permettant de donner de la visibilité aux équipes restant sur le site, sur leur avenir professionnel et leur charge de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage des sites</li> <li>• Equipe de post-production des sites</li> </ul>				
15	Insécurité socio-économique, emploi, rémunération	<p>La diminution du nombre de fictions va se traduire par des détachements accrus, donc des risques professionnels accrus. Les élus du CHSCT demandent une information basée sur des indicateurs (distance parcourue par les salariés, nombre de mobilités temporaires, nombre de jours hors de leur domicile...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipe de tournage des sites</li> <li>• Equipe de post-production des sites</li> </ul>				
16	Insécurité socio-économique, emploi, rémunération	<p>L'IC-CHSCT demande à la direction d'ouvrir une réflexion sur la situation des « permittents » qui ne seraient pas embauchés en CDI et qui seraient directement touchés par la réduction du nombre de fictions. La responsabilité sociale de l'entreprise est clairement engagée vis-à-vis de salariés dont l'emploi dépend exclusivement de l'activité de FTV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intermittents et CDD</li> </ul>				
17	Insécurité socio-économique, emploi, rémunération	<p>Les élus demandent la mise en place d'une commission de suivi de l'IC-CHSCT afin de prévenir au mieux les risques organisationnels à effet psychosocial qui peuvent découler d'un tel projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les salariés de la filière</li> </ul>				

**La direction reconnaît elle-même qu'il reste encore des zones d'ombre à ce projet. En conséquence les élus de l'IC-CHSCT proposent de travailler ensemble afin de prévenir au mieux les risques organisationnels qui peuvent découler d'un tel projet.**

Votée le 23 juin 2017 à l'unanimité des présents.