

Compte-rendu du CCE des 27 et 28 septembre 2017

Présent(e)s pour la CGT :

Abal-Kassim Alicombo (Mayotte 1^{ère}), Philippe Cornet (Pôle Nord-Est), Fabrice CRAIG (Guyane 1^{ère}), Véronique Faucher (Pôle Nord-Ouest), Chantal Fremy (Pôle Sud-Ouest), Sophie Goubil (Pôle Nord-Ouest), Jean-Hervé Guilcher (Pôle Nord-Ouest), Carole Herbin (Pôle Nord-Est), Annabelle Igier (Pôle Nord-Est), Gaby Laurier (Martinique 1^{ère}), Hubert Lliao (Polynésie 1^{ère}), Fernando Malverde (Pôle Nord-Ouest), François Marlin (Martinique 1^{ère}), William Maunier (Pôle Nord-Est), Pierre Mouchel (Pôle Sud-Ouest), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion 1^{ère}), Johny Payet (Réunion 1^{ère}), Pascal Percie du Sert (Pôle Sud-Est), Christophe Porro (Pôle Sud-Est), Aida Pratte (Pôle Sud-Est), Didier Ricou (Polynésie 1^{ère}).

Représentant syndical : Marc Chauvelot (Siège)

1. Ouragan Irma.....	1	12. Coffre-fort numérique lié à la dématérialisation du bulletin de paie.....	6
2. Perspectives budgétaires : la descente aux enfers pour France télévisions.....	2	13. Transfert du service Télématique vers la filiale FTD	6
3. Les locales s'invitent au CCE	2	14. Bilan du plan de formation 2016.....	7
4. Outre-Mer	3	15. Exécution du plan de formation au 1er septembre 2017.....	8
5. Feuilleton de Montpellier.....	3	16. Orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2018-2020 :	8
6. Chaîne info.....	4	17. Bilan de l'emploi au 30 juin 2017	9
7. Projet Info 2015 - Phase 3.....	4	18. Demande d'agrément pour un service de santé au travail autonome d'entreprise	9
8. Dispositifs éthiques, anti-corruption et alerte interne.....	5	19. Bilan 2016 du 1% logement.....	10
9. Lanceur d'alerte interne	5	20. Projet d'avenant à l'accord de prévoyance groupe.....	10
10. Projet de code de conduite anti-corruption.....	5		
11. Ajustement de la direction du pilotage social et rémunération	6		

I. Ouragan Irma

En ouverture du CCE, le Secrétaire a témoigné à la Présidente du grand dénuement dans lequel se sont trouvées les équipes de Guadeloupe et Martinique 1^{ère}, au moment du passage du cyclone Irma : aucune culture du risque cyclonique dans les 1^{ère}, téléphones satellitaires en nombre insuffisant, matériel véhémiste ou inadapté.

Par ailleurs, les salariés des Outre-mer ont particulièrement mal vécu le fait que Radio-

France lance une radio d'urgence. S'il y a une radio implantée dans le territoire et chargée d'assurer la continuité à St-Martin ou à St-Barthélémy, c'est bien l'antenne radio de Guadeloupe 1^{ère}.

Delphine Ernotte a acquiescé à ce dernier constat, affirmant qu'elle avait, elle aussi été surprise par l'initiative de la Maison ronde.

2. Perspectives budgétaires : la descente aux enfers pour France télévisions

Le CCE se tient le jour même où l'amputation de 80 M€ du budget de l'audiovisuel public est présentée en Conseil des ministres. Pour FTV, c'est une coupe franche de plus de 50 M€ en 2018, ce qui équivaut à la masse salariale d'environ 700 emplois.

Cette nouvelle coupe vient s'ajouter aux économies déjà prévues par le COM (contrat d'objectifs et de moyens, signé avec l'Etat) et qui prévoient 500 suppressions d'emploi d'ici 2020. Ces mêmes objectifs qui entraînent aujourd'hui les fermetures d'éditions locales, des conditions de travail dégradées, des menaces très fortes sur plusieurs sites régionaux de la filière de production, le transfert de la station de Vanves au siège. C'est encore du fait de cet étai financier que la chaîne info a été lancée avec des moyens très restreints et que les conditions de travail y sont particulièrement tendues.

Autant dire que le nouveau coup de rabot, va porter un coup fatal à toute perspective de développement pour la télé publique, et envoyer des salariés à Pôle emploi.

Delphine Ernotte est très sévère à l'égard de l'actionnaire public, qui renie ses engagements financiers, moins d'un an après avoir signé le COM. Elle soutient que FTV a respecté sa part du contrat et que le fait que l'Etat ne le fasse pas « pose un gros problème ». Et d'ajouter que les efforts faits par l'entreprise « ne sont pas récompensés » : « ce n'est pas soutenable socialement. L'effort est déjà con-

sidérable. L'entreprise n'est pas en mesure d'absorber ça sans révision considérable de ses missions ».

La phrase est lapidaire : « Je considère qu'à ce stade, on n'a plus de COM ». Pour la patronne, si l'on doit économiser 50 M€, ce sera sur la création, ce dont le ministère de la culture ne veut pas entendre parler. Le bras de fer est donc bel et bien engagé entre la direction de l'entreprise et un actionnaire irresponsable.

Il est urgent de revoir les ressources de FTV. La « contribution à l'audiovisuel public » doit être réformée, à l'image de ce qu'a fait l'Allemagne, en l'étendant à tous les foyers. La redevance à l'ancienne, basée sur la possession d'un téléviseur a vécu. En 2016, les ventes de télé ont baissé de 46%... Il faut obtenir le retour de la publicité après 20h. Deux écrans de 4 minutes entre 20h et 21h pourraient rapporter 60 M€. C'est d'autant plus urgent qu'en 2018, le budget pub de FTV sera amputé des 17M€ de la pub des programmes jeunesse.

Aujourd'hui le gouvernement se veut intraitable : ni redevance, ni pub, exit la taxe Copé censée compenser l'arrêt de la pub, mais il faudrait quand même maintenir toutes les missions.

Face à l'extrême gravité de la situation, les élus du CCE ont unanimement voté un droit d'alerte sur la situation économique de l'entreprise.

3. Les locales s'invitent au CCE

Une cinquantaine de salariés venus des locales se sont invités au CCE, alors que se discutait l'avenir de leurs éditions, après l'annonce de la suppression d'Iroise (Brest) ou de Pays Catalan (Perpignan).

Les élus CGT ont artillé contre cette erreur stratégique, qui n'est guidée que par les re-

cherches d'économies ; une délégation de salariés grévistes a pu participer au débat sur l'information de proximité et témoigner devant Delphine Ernotte de ce qu'ils vivaient.

Pour Dana Hastier, « il est normal que les Français voient les programmes qu'ils financent », 100% des gens doivent être en mesure

de nous voir. Et d'accuser les syndicats d'être anxiogènes, quand ils parlent de fermeture des locales.

Soufflant le chaud et le froid, la direction de France 3 a nié que la suppression des éditions soit une consigne nationale – Dana Hastier précisant même : « ce n'était pas notre calendrier » – renvoyant hypocritement le débat dans chaque direction régionale.

Delphine Ernotte a réaffirmé qu'elle faisait confiance aux directeurs régionaux, qui avaient le pouvoir décisionnel en la matière. Elle a cependant promis qu'elle aurait une dis-

cussion avec le directeur de France 3 Bretagne, responsable de l'avenir de la locale de Brest, mais qu'au bout du compte, quelle que soit la décision de ce dernier, elle la soutiendrait.

La CGT a demandé **un moratoire** jusqu'à septembre 2018. Delphine Ernotte propose de faire un état des lieux de la situation de chaque locale et de le présenter au CCE de décembre, sans pour autant s'engager à geler les projets de suppression là où ils sont engagés.

4. Outre-Mer

La Commission Outre-Mer a abordé deux points principaux, à savoir l'évolution des projets de réorganisations des antennes dans les stations 1^{ère} ainsi que le pré-cadrage budgétaire de 2018. ➔ [Lire le compte rendu](#)

Lors du séminaire du pôle Outre-Mer réunissant les directeurs régionaux, les directeurs des services transversaux, les directeurs des antennes TV, Radio ainsi que les équipes numériques, quatre axes ont été définis et annoncés :

- ➔ la réorganisation des antennes avec la nomination d'un directeur éditorial.
- ➔ le pilotage des rédactions avec un rédacteur en chef commun (TV, Radio et Internet).
- ➔ la mise en place des structures nécessaires à la poursuite du développement du numérique.
- ➔ le pilotage des moyens (Organisation des moyens et leur régulation)

La direction se donne 18 mois pour mettre en place cette organisation cible dans chacun des établissements.

Les premiers chiffres du pré-cadrage 2018 fixent un objectif de -23 ETP pour le Pôle Outre-Mer, un glissement de 1,5% de la masse salariale et la stabilité des autres charges à respecter (sauf prise en compte d'évènements exceptionnels).

En commission Outre-Mer ainsi qu'en CCE, de nombreux échanges ont porté sur 2 thèmes d'actualité : les problèmes et les difficultés rencontrés lors d'Irma et Maria dans les Antilles ; l'incertitude quant au nom de marque des 1^{ère}. Une médiation a été mise en place entre FTV et Paris Première avec une réflexion attendue pour janvier 2018, date de disparition des noms actuels.

5. Feuilleton de Montpellier

La commission de suivi sur les moyens internes de fabrication et le feuilleton a fait un compte-rendu de sa 1^{ère} réunion.

- ➔ Les groupes de travail sur la future menuiserie du groupe ou sur les stocks

d'accessoires se réunissent avec les professionnels concernés. Un groupe de travail sur les nouveaux formats commence tout juste à travailler.

- ➔ Les 92 postes publiés à Vendargues et au

Franay (St-Cloud) ont suscité 420 candidatures, dont seulement 99 en interne et très peu provenant de la filière de production (seulement 15). Les jurys vont maintenant analyser les candidatures et établir des short-lists, en vue des COCA qui devraient se réunir au mois de novembre.

→ La direction dit avoir conclu un accord pour

le déménagement du site marseillais de la Valentine vers les studios de la Belle de mai ou la station du Parc Chanot. Elle espère économiser ainsi près de 70 000 euros de loyer annuel.

Plus de détails, dans le ➔ [compte-rendu](#) de la commission.

6. Chaîne info

La grille de Franceinfo a évolué à la rentrée, pour renforcer les directs et l'actu et opérer un certain nombre d'ajustements. Il s'agit de prendre en compte les résultats d'une étude qualitative menée en juin auprès du public et de faire progresser l'audience sur le canal 27 d'ici la fin de l'année.

Cette nouvelle grille a renforcé la tension sur les effectifs, alors que Franceinfo est déjà sous-dimensionnée. En interne, l'enthousiasme du début a laissé la place à la fatigue, on est dans la quadrature du cercle.

Obsédée par la réduction des ETP, la direction continue à vouloir réduire les moyens. C'est le cas notamment à Télé matin, dont la fabrication est mutualisée avec celle de la tranche matinale de Franceinfo. La direction cherche à tout prix à supprimer des vacations de monteuses. Alors qu'elle voulait passer de 4 à 2 vacations, elle a finalement décidé de temporiser à 3 vacations de monteuses chaque matin.

Le détail dans le ➔ [compte-rendu](#) de la commission d'ajustement de la chaîne info, la CASMOA.

7. Projet Info 2015 - Phase 3

Les élu-e-s du CCE ont rappelé les conséquences négatives de la mise en œuvre des deux phases précédentes.

Ils dénoncent la refonte complète du service édition qui entraînera une déqualification professionnelle des scriptes avec la redistribution de leurs activités sur les assistants d'édition, les chefs d'édition et les journalistes.

Comme pour les services « économique et social », et services « politique », la fusion des services « enquêtes et reportage » sera faite au détriment de la rédaction nationale de France 3.

Avec les déménagements, la casse des collectifs de travail va s'accroître, alors que la direction annonce déjà la Phase 4 pour début 2018. Et il semble bien qu'une Phase 5 soit encore à l'ordre du jour avec le déménage-

ment souhaité par Mme Ernotte de l'Antenne de Paris Ile-de-France au Siège début 2019.

Les élus CGT ont réitéré leur opposition à cette fusion des rédactions nationales, un projet néfaste, pré-pensé par l'équipe précédente, et qui semble avant tout motivé par la recherche effrénée de réduction des ETP.

Ils ont souligné les conséquences négatives sur l'éditorial, l'uniformisation des contenus. Ils ont pointé, comme les experts du cabinet CEDAET mandatés par le CHSCT du Siège, un grand nombre de risques psycho-sociaux.

Les élus ont dénoncé une organisation du travail très hiérarchisée, très caporalisée, et qui continue à exclure, au lieu d'un fonctionnement basé sur le relationnel au sein d'un collectif de travail.

En conséquence, les élus du CCE de FTV ont émis un **avis négatif** sur le Projet Info 2015

Phase 3.

8. Dispositifs éthiques, anti-corruption et alerte interne

Le formulaire sur la déclaration de conflits d'intérêts est déjà en vigueur, en application de l'accord collectif. Les élus CGT font remarquer que le dispositif proposé est complexe et sera difficile à intégrer pour les salariés. La direction le reconnaît. La CGT rappelle que tout

ce qui n'est pas compris dans le règlement intérieur, n'est pas opposable aux salariés en termes disciplinaire. Et que tout ce qui est intégré dans un règlement intérieur doit faire l'objet d'une procédure de consultation des instances.

9. Lanceur d'alerte interne

Ce dispositif est ouvert à tous les salariés, en application de la loi Sapin 2. Le lanceur d'alerte peut porter à la connaissance de l'employeur des faits anormaux. L'employeur accuse réception de l'alerte, l'analyse. Il a une obligation de confidentialité. Le lanceur d'alerte ne peut faire l'objet d'aucune représaille s'il agit de bonne foi et de manière désintéressée.

L'employeur doit faire un retour au lanceur d'alerte sous deux mois. A défaut, le lanceur d'alerte peut saisir l'autorité administrative ou

judiciaire. Les résultats des enquêtes doivent être présentés au comité directeur de FTV.

Une procédure CNIL est en cours. Il y aura un délai avant destruction des données s'il n'y a pas de suite à une alerte.

C'est à chacun, personnel CDI, CDD, extérieur et prestataire, en fonction des faits dont il pourrait être témoin, de juger s'il a le devoir moral, ou pas, de dénoncer des agissements mais il n'y a aucune obligation.

Le manquement au code anti-corruption (voir ci-dessous) fait partie du champ de l'alerte.

10. Projet de code de conduite anti-corruption

La loi Sapin 2 oblige les entreprises à mettre en place un programme de prévention de la corruption, comprenant notamment l'adoption d'un code de conduite anti-corruption qui sera annexé au règlement Intérieur de l'entreprise.

L'objectif est d'abord d'aider les collaborateurs à identifier les situations pouvant présenter des risques de corruption ou de trafic d'influence, pour être en mesure de décider quoi faire dans l'intérêt de l'entreprise (et dans le sien). Il encourage tout salarié à porter à la connaissance de l'employeur tout fait ou comportement contraire aux principes énoncés dans ce code, en s'adressant à sa hiérarchie

ou – s'il le souhaite – en utilisant la procédure d'alerte mise en place par FTV.

Il s'applique à tous les salariés et inclut les comportements à proscrire et les bonnes pratiques à adopter. Cela porte sur les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, le paiement de facilitation, les partenariats, les relations avec les partenaires d'affaire et les enregistrements comptables (► [voir le document](#)).

La CGT a cité l'exemple de certains animateurs-producteurs qui sont à la fois salarié et en relation contractuelle. N'est-ce pas un conflit d'intérêt ? La direction répond que les collaborations extérieures ne sont pas interdites si elles remplissent toutes les conditions lé-

gales. La CGT demande de revoir certaines situations contractuelles à la lumière de ce nouveau dispositif. Sera-t-il vraiment appliqué à tous, notamment à ceux qui ont le pouvoir dans l'entreprise ?

La charte éthique sera complétée par les dispositions de ce code. Une communication ainsi que des formations seront mises en place.

II. Ajustement de la direction du pilotage social et rémunération

Suite à la nomination de Stéphane Chevallier à la Direction du Dialogue Social, la direction annonce une modification d'organisation. La direction du pilotage social et des rémunérations serait éclatée en trois :

- Une direction chargée des rapports sociaux divers (IRP et autres) et des études pour le compte de la fonction RH (4 personnes).
- Une direction chargée des rémunérations (2 personnes) qui aura en charge les NAO (négociations annuelles obligatoires), de la

préparation des négociations au versement des mesures individuelles. Elle restera rattachée à Stéphane Chevallier.

- Une direction en charge de la gestion individuelle des dossiers rémunération des salariés (1 personne) qui serait rattachée à la Direction du développement RH.

Ainsi, deux postes seraient supprimés, celui de l'ex-directeur du Dialogue Social et un poste vacant du service.

12. Coffre-fort numérique lié à la dématérialisation du bulletin de paie.

Actuellement les bulletins de paye sont imprimés et mis sous pli dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail, qui emploie des personnes handicapées).

Début 2018, avec la dématérialisation, le bulletin de paye de chaque salarié sera envoyé directement dans son « coffre-fort » personnel dont la durée de vie est garantie pour 50 ans.

Cet espace, accessible sur une plateforme extérieure, comportera également un espace privé où le salarié pourra déposer des documents personnels. Les personnels CDI comme CDD pourront accéder à leurs contrats de travail et aux attestations AEM (pour les CDD).

L'appel d'offre a été lancé en juillet et attribué à DOCAPOST (filiale de la Poste). Le système disposera d'un stockage illimité, d'une connexion au Compte Personnel d'Activité (CPA) et une aide aux démarches administratives.

Les bulletins de paye devraient être disponibles pour le salarié plus tôt qu'actuellement sauf dans certaines stations Outre-mer où le droit local ne permet pas cette dématérialisation. Il faut rappeler que tout salarié a le droit de refuser cette dématérialisation et de préférer un document papier.

Le projet englobe aussi, à terme, la dématérialisation des contrats de travail (essentiellement pour les CDD) et la signature électronique. Ils pourront, via une double signature numérique, signer sur une tablette ou un PC leur contrat de travail. A suivre également le coffre-fort numérique employeur pour le stockage des dossiers salariés.

D'autres projets sont envisagés ultérieurement : e-service (base d'infos RH partagée, avec accès du salarié à ses données personnelles), un espace mobilité.

13. Transfert du service Télématic vers la filiale FTD

Ce service, en place depuis très longtemps, a été rattaché successivement à FTVI, FTVEN, puis à la Direction du Numérique. Il gère notamment les SMS surtaxés qui permettent de voter pendant des émissions (Eurovision, Plus de vie, etc.) Il s'agit d'une activité en décroissance mais qui génère un chiffre d'affaires de plus de 6 M€.

60% des revenus vont chez le producteur mais l'activité génère un taux de marge conséquent de près de 25% ! Pourtant la direction de FTV souhaite s'en séparer au profit de la filiale FTD (France Télévisions Distribution) dont la direction peine à convaincre sur sa stratégie télématique et ses objectifs de développement.

Le principal problème est que les 4 salariés n'acceptent pas le transfert. Deux d'entre eux ont déjà fait acte de mobilité sur un autre poste à FTV. Et on peut comprendre leur inquiétude vu les dispositions conventionnelles en vigueur à FTD et le turn-over important des personnels de la filiale. Quelle garantie d'emploi sur le long terme pour eux ?

La direction s'appuie sur le dispositif légal de transfert automatique des salariés lors d'un transfert d'activité. Mais pour ceux qui s'inscrivent dans une mobilité, le DRH de FTV promet qu'une solution sera recherchée. Les salariés concernés craignent que l'activité en décroissance ne s'éteigne bientôt et que la faiblesse des possibilités de mobilité internes à FTD ne les pousse rapidement vers Pôle emploi.

La CGT doute de la pertinence du projet, une fausse bonne idée en termes de transfert de chiffre d'affaire en cette période où chaque euro compte. L'obsessionnelle chasse aux ETP à FTV ne peut pas tout justifier. L'inspection du travail a été saisie par le CHSCT et a rendu un avis éclairant sur l'aspect anxiogène de ce transfert pour les salariés.

Le débat va se poursuivre jusqu'à la fin de l'année. La CGT se battra pour qu'une solution conforme au souhait de chacun des 4 salariés puisse être trouvée en interne à FTV.

14. Bilan du plan de formation 2016

2016 aura été une année « exceptionnelle » selon la direction. En tout, 29,6 M€ auront été consacrés à la formation à FTV : 5,1% de la masse salariale brute soit une augmentation de 0,7 point par rapport à 2015 (84% financés en fonds propres et 16% sur l'enveloppe AFDAS).

Malgré les contraintes budgétaires auxquelles fait face l'entreprise, la participation de FTV au budget formation n'a pas diminué mais la réforme de la formation professionnelle a amputé FTV de fonds mutualisés AFDAS auxquels elle avait accès dans les années précédentes. La nouvelle réforme que prépare le gouvernement pourrait à nouveau ponctionner ces fonds.

Les élu-e-s se félicitent de l'augmentation de l'activité de l'UFTV en 2016 (75% des stagiaires formés soit 69% des heures et 69% du

plan de formation en termes de coûts.) qui confirme la pertinence du choix qu'a fait FTV de se doter d'un tel outil.

Ils déplorent le peu de retours qu'ont les salarié(e)s concernant leurs demandes de formation au cours des entretiens annuels et professionnels, et en particulier quand ces demandes ont été validées par leur manager mais que cette validation ne se traduit pas dans le plan de formation. Ils craignent qu'à terme ce manque de retour ne décourage les salarié-e-s de participer à ces entretiens.

En conclusion, le CCE prend acte de l'effort de « maximisation des contraintes » opéré par le service formation dans la réalisation du plan de formation 2016. Pour autant et au regard de l'impact qu'a eu le hors-plan (Chaîne Info, Formation DOIR, etc.) qui a désorganisé et amputé considérablement les plans de forma-

15. Exécution du plan de formation au 1er septembre 2017

3 grands axes au plan de formation 2017 :

- l'innovation éditoriale, l'invention de nouveaux formats et le développement numérique ;
- Proposer une offre d'information et de programmes partout, pour tous, tout le temps ;
- Etre une entreprise rassemblée qui se fait confiance.

Malgré le calendrier électoral chargé, on observe, au 30 juin 2017, un taux de réalisation du plan de formation 2017 autour de 45% concernant les stagiaires, et de 40% concernant le budget.

Les élu-e-s ont pris acte des efforts réalisés pour implémenter le plan de formation 2017 malgré les contraintes inhérentes au calendrier des élections présidentielles et législatives. Mais ils constatent quand même des retards importants en particulier sur certains sites Outre-mer (Wallis et Futuna avec seulement 20% du plan réalisé) et en régions, qu'ils ne sont pas sûrs de voir compenser d'ici à la fin de l'année.

Ils réservent donc leur avis sur l'exécution du plan de formation au 30 juin 2017 jusqu'à que celui-ci soit entièrement réalisé.

16. Orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2018-2020 :

2 déclarations en préambule :

« Notre mission culturelle de service public doit aider à renforcer la cohésion sociale et sa contribution à la société, en toute indépendance. Nous devons consolider l'attachement et les liens que les citoyens entretiennent avec leur télévision publique et rester légitimes aux yeux de la collectivité »

« FTV fait face à une mutation numérique qui vient accélérer la mondialisation culturelle. Si nous ne nous transformons pas, nous serons confrontés à un vrai risque d'effacement de nos missions et d'uniformisation de la télévision ».

Les orientations s'articulent autour des 3 axes de développement cités plus haut. S'y ajoute une GPEC spécifique centrée sur les métiers liés à l'assistantat et à la gestion administrative, fortement impactés par la dématérialisation des documents papier, le transfert de la saisie vers les utilisateurs et le développement des outils de travail à distance.

Les élu-e-s prennent acte de ces orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle ambitieuse mais une fois de plus ils s'interrogent sur la réalisation effective d'un tel programme en l'absence d'un financement garanti et pluri annuel, qui permette d'anticiper réellement et sur le long terme les besoins en formation. Et ceci aussi bien en ce qui concerne l'acquisition des compétences nécessaires au maintien dans l'emploi, qu'en ce qui concerne l'évolution professionnelle dans la perspective d'une formation tout au long de la vie.

A l'heure où l'on annonce de nouvelles restrictions budgétaires pour l'audiovisuel public en général, et pour FTV en particulier, ils craignent que le budget de la formation professionnelle ne soit victime de ce « coup de rabet » et ne puisse être maintenu à la hauteur des enjeux. Ils attendent donc de voir la traduction concrète de ces orientations dans le plan de formation 2018.

17. Bilan de l'emploi au 30 juin 2017

Au 30 juin le niveau d'emploi de l'entreprise commune FTV est de 9 868,1 ETP moyen soit une augmentation de 0,83% par rapport à juin 2016 (+ 81 ETP). Cela s'explique par l'effet en année pleine de la création de la Chaîne Info et d'un premier semestre 2017 marqué par les élections présidentielles et législatives.

Cette variation est principalement due à l'augmentation des effectifs non-permanents (+ 50,6 ETP) soit 1 382,4 ETP et dans une moindre mesure à une augmentation des effectifs permanents (+ 30,4 ETP) soit 8 485,7 ETP.

Les effectifs permanents représentent : 86 % des effectifs globaux et les non permanents, 14 %.

Le nombre d'heures supplémentaires payées est en hausse : + 10,2 % soit + 14 % pour les permanents et 4% pour les non permanents.

Les élu-e-s s'inquiètent de l'augmentation des heures supplémentaires qui peut traduire une non adéquation des effectifs à l'activité en lien avec la politique de gel ou non remplacement des postes vacants ; et qui risque de se traduire à terme par une augmentation des risques psychosociaux (« burn-out »).

Ils évoquent la question des temps partiels voulus qui sont souvent refusés pour des raisons d'organisation.

Ils évoquent également les 60 salarié-e-s, pour la plupart des élu-e-s et mandaté-e-s, pour qui aucune solution de transposition équitable et acceptable n'a pu être trouvée depuis la signature de l'accord collectif et dont les niveaux de classifications relèvent toujours de la convention collective de l'audiovisuel public, sans aucune perspective d'évolution professionnelle.

Les élu-e-s constatent une fois de plus que, hors effet conjoncturel des élections présidentielles et législatives, et de la création de la « Chaîne Info » qui représente un objectif nouveau, la politique malthusienne de l'emploi se poursuit à FTV. Les effectifs de FTV ont fondu au cours des dernières années (on était encore à plus de 11 000 salarié-e-s il n'y a pas si longtemps...) alors que l'activité, elle, ne cesse de se développer (Chaîne Info ; nouveau site de production et nouveau feuilleton ; nouvelle plateforme culturelle...) Les salarié-e-s ont absorbé l'essentiel des efforts. A l'heure où le gouvernement annonce un nouveau « coup de rabot » ils craignent qu'une fois de plus l'emploi devienne la variable d'ajustement au détriment des conditions de travail des salarié-e-s, de la diversité et de la qualité des programmes.

18. Demande d'agrément pour un service de santé au travail autonome d'entreprise

En application de l'Accord sur la qualité de vie au travail du 12 juillet 2017, l'agrément d'un service autonome d'entreprise permettra d'augmenter le temps d'intervention pour chaque médecin. Ils assureront le suivi médical des effectifs de toutes les implantations parisiennes ainsi qu'une coordination avec les services inter entreprise en région et en Outre-mer.

La CGT approuve la démarche mais dénonce les effets pervers de la Loi El Khomri qui remet gravement en cause la médecine du travail en réduisant la prévention au profit de la sélection, du tri et du contrôle des salariés « à risques » (mais pas les risques en entreprise). Cette réforme de la médecine du travail s'accompagnera d'une diminution par 2 du nombre de médecins du travail, de 5000 à 2500, d'ici 2020 !

19. Bilan 2016 du 1% logement

La commission ne s'étant pas réunie, les élu-e-s ont pris acte du bilan 2016.

20. Projet d'avenant à l'accord de prévoyance groupe

Les élu-e-s ont pris acte de ce projet d'extension de l'accord prévoyance aux sala-

riés (une vingtaine) de la filiale qui sera chargée de développer la plate-forme S-VOD.

Paris, le 3 octobre 2017

Prochain CCE les 13 et 14 décembre 2017

D'ici la vos élu-e-s CGT se tiennent à votre disposition

COMMISSION OUTRE-MER 1^{ère} DU CCE FTV REUNION DU 25 SEPTEMBRE 2017

COMPTE RENDU

Présents

Pour la commission

Didier RICOU, Abal-Kassim ALICOMBO, Gilbert BARNABOT, Dimitry CHOI, Fabrice CRAIG, Nathalie DALY, Gaby LAURIER, Johny PAYET.

Pour la direction

Walles KOTRA, Frédérick AYANGMA, Mariannick BABE, Stéphane BIJOUX, Rémi FESTA, Sylvain GUIDOT, Fabrice HAUCHARD, Jean-Christophe HAUSSEMBERG, Rose PAOLACCI, Luc de SAINT-SERNIN.

01 Information sur les projets de réorganisation des antennes dans les stations 1^{ère}

La direction du pôle Outre-mer a organisé fin juin, un séminaire réunissant les directeurs régionaux, les directeurs des services transversaux, les directeurs des antennes TV, Radio ainsi que les équipes numériques.

Lors de ses travaux quatre axes ont été définis :

- La réorganisation de nos antennes avec pilotage éditorial commun (directeur éditorial)
- Pilotage commun des rédactions (rédacteur en chef, Radio, TV et internet)
- Développement du numérique avec les structures nécessaires
- Pilotage des moyens (SAF, Organisation des moyens et leur régulation)

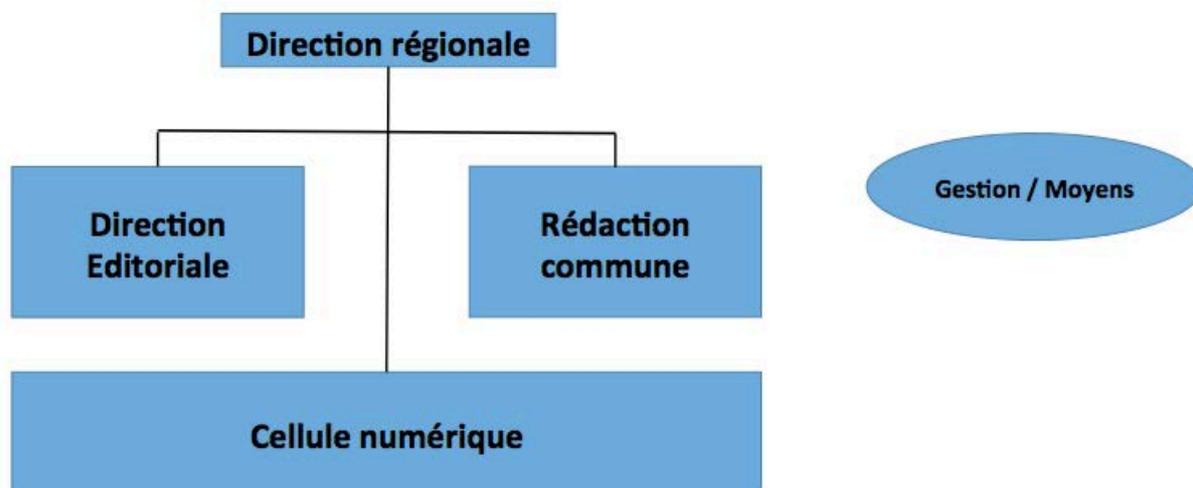
La direction se donne 18 mois pour mettre en place cette organisation cible dans chacun des établissements. La direction précise que certaines de ses organisations sont déjà en place dans nos stations.

La commission rappelle qu'au mois de juin, un simple inventaire a été présenté sur les réorganisations des stations.

La commission préconise un état des lieux dans chaque station des organisations effectivement mise en place depuis le projet Horizon 2015 pour déceler les points positifs et les points négatifs.

La commission souhaite que le nouveau projet présenté aujourd'hui soit discuté dans chaque station (avec des ateliers participatifs par exemple) avec évidemment la consultation des instances. (CE, CCE)

ORGANISATION CIBLE



02 Orientation budgétaire 2018 pour le Pôle Outre-Mer

M. Jean- Christophe HAUSSEMBERG (Directeur Finance du Pôle Outre-Mer) nous a communiqué les premières informations du projet de budget 2018 :

Le calendrier budgétaire :

- Le 26 juillet, communication des paramètres clé du pré-cadrage 2018
- Début septembre, communication des pré-cadrages détaillés par stations et directions
- Du 25 au 29 septembre, retours stations et instruction des dossiers budgétaires
- Le 29 septembre, réunion de présentation du projet de budget du pôle à la direction financière
- Premiers jours d'octobre, arbitrages des dossiers budgétaires des stations par la direction exécutive du pôle
- Le 12 octobre, présentation du projet de budget du pôle à la Présidente.

Les paramètres clés du pré-cadrage 2018 :

- Un objectif de -23 ETP par rapport au budget 2017
- Le glissement de 1,5% sur la masse salariale
- La stabilité des autres charges à respecter (sauf prise en compte d'évènements exceptionnels)

Les principaux enjeux 2018 :

Editoriaux :

- Poursuivre le développement numérique (mise en place de budget dédiés) et la politique de convergences des médias
- Réussir la mise en place de l'écosystème Antennes 1^{ère} – France Ô (productions, programmations, ...)
- Couvrir le processus de consultation référendaire 2018 en Nouvelle-Calédonie

Organisationnels et de fonctionnement :

- Mettre en œuvre des évolutions d'organisation tant à Malakoff qu'en stations
- Achever la relocalisation de Martinique 1^{ère} et poursuivre celle de Mayotte 1^{ère}

Les opérations exceptionnelles pour lesquelles des abondements budgétaires sont demandés :

- Les opérations exceptionnelles de relocalisation (Martinique et Mayotte)
- La couverture du référendum en Nouvelle-Calédonie

Lors de cette commission nous avons abordé également deux thèmes en lien avec l'actualité récente :

- Les difficultés rencontrées par nos équipes dans les Antilles (ouragans Irma et Maria)
- L'éventuelle évolution du nom des 1^{ère}

Pour la commission, Didier RICOU
Le 25 septembre 2017

Commission de suivi sur les moyens internes de fabrication et le projet de feuilleton

Compte-rendu au CCE de France Télévisions de la réunion n°1

Réunion du 25 septembre 2017

Présents pour la commission : Freddy BERTIN, Karine CEVAER, Marc CHAUVELOT, Chantal FREMY, Océan GRENIER, Jean-Hervé GUILCHER, Thierry LAVAILL, Fernando MALVERDE, Pierre MOUCHEL, Pascal PERCIE DU SERT, Christophe PORRO, Eric VIAL.

Pour la direction : Yves DUMOND, *directeur des opérations*, Michaël FRIEDERICH, *directeur de l'exploitation de la filière production*, Stéphanie JEAN-LECORVAISIER, *coordinatrice RH du projet*, Cécile LEFEVRE, *DRH du siège*, Arnaud SEGUR, *RRH fabrication siège, filière production et PGA*, Laurent TOLAZZI, *DRH gestion et moyens*.

Bilan des premiers ateliers

- **Menuiserie**

L'atelier menuiserie s'est réuni deux fois le 18 juillet et le 4 septembre.

Les participants ont échangé sur les processus de construction de décors actuels et sur les processus qui pourraient être envisagés avec un atelier de construction à Vendargues.

Les professionnels ont exprimé besoins et préconisations en termes d'aménagement des locaux (hauteurs de plafonds, agencement des espaces, positionnement des ouvertures, système d'aspiration, etc.) et de matériel nécessaire. Un recensement des outils existants a été fait. Des devis doivent être demandés pour une scie à commande numérique (machine CNC pour *computer numerical control*). Il faut également recenser les logiciels du marché permettant de faire les plans de décors, pour que les menuisiers de Vendargues puissent travailler avec les chefs décors des fictions.

Les préconisations du groupe de travail font ensuite l'objet d'un travail de validation avec les IMG, la DSQVT et un expert de la CRAMIF (Caisse régionale d'assurance-maladie d'Ile de France).

Certaines demandes des professionnels semblent d'emblée avoir été écartées par la direction pour des raisons de coût (par exemple la demande d'un bureau surélevé pour la menuiserie). La direction invoque aussi des raisons de sécurité.

De même, les normes de sécurité obligent à couper en deux l'atelier de construction, alors que les professionnels estiment que cela va gêner le travail.

Yves Dumond affirme que France Télévisions souhaite faire de Vendargues un site pilote en matière de sécurité.

Pour l'un des professionnels, l'atelier tel qu'il est conçu serait insuffisant pour mener de front la fabrication des décors du feuilleton, des fictions et des besoins du groupe en plateaux et en mobilier.

La direction estime qu'il va y avoir un pic d'activité au moment de la construction des décors du feuilleton, ce qui impliquera des renforts, voire de la sous-traitance dans le privé. Mais cela devrait surtout impacter le site de La Valentine. Selon elle, l'atelier est dimensionné pour fonctionner en « vitesse de croisière », après ce pic de départ.

Le fonctionnement de la menuiserie va imposer des contraintes aux co-producteurs, car il repose sur l'anticipation. Les productions extérieures seront-elles prêtes à accepter ces contraintes ?

A ce stade, la fabrication des décors du feuilleton n'a pas commencé, car les esquisses ont fait l'objet de beaucoup d'allers-retours entre la direction de France 2 et MFP.

- **Accessoires**

Les membres de l'atelier accessoires se sont réunis à 2 reprises (22 août et 19-20 septembre) et se sont rendus sur le site de Plus belle la vie à Marseille, afin de prendre connaissance de la gestion des accessoires à la Belle de mai, et sur le site de Vendargues afin d'appréhender de visu le volume du bâtiment.

Le groupe de travail a travaillé sur l'aménagement des zones de stockage, les circulations autour des racks, le matériel utilisé (chariots élévateurs type Fenwick ou « gerbeurs »).

Pour la gestion des accessoires, le logiciel Mélusine, dont certaines fonctionnalités sont déjà utilisées depuis 2 ans à la Filière, va être testé et comparé à d'autres logiciels du marché. Ce logiciel permet de gérer les accessoires, mais aussi le casting, les décors, etc.

Le groupe de travail va désormais devoir travailler sur le recensement des accessoires à déménager à Vendargues. Il faut une personne spécifiquement chargée du dossier. La direction réfléchit à détacher quelqu'un en interne ou à faire appel à un spécialiste extérieur qui ferait le tour des sites. Les chefs-décorateurs demandent que le profil de cette personne ait une dimension artistique.

L'atelier devra également déterminer le profil des personnes chargées de la gestion du stock. Doivent-elles être de simples gestionnaires de parcs et magasiniers ou doivent-elles avoir une dimension artistique ?

De ce fait, ces postes n'ont pas été publiés, car non directement inhérents au feuilleton.

Sur le calendrier du chantier « accessoires », la direction affirme qu'il est moins prioritaire que celui du feuilleton, il pourra donc s'étaler sur l'ensemble de l'année 2018.

- **Nouveaux formats**

Une première réunion a eu lieu le 21 septembre.

Pour Yves Dumond, il s'agit de définir la future offre de tournages des moyens internes de fabrication. Selon lui, on a toute une gamme d'outils et de savoir-faire, mais il faut pouvoir les adapter aux différentes demandes, voire en créer de nouvelles.

La direction souhaite que l'atelier balaye l'ensemble de nos savoir-faire, qu'il analyse les demandes des antennes, ce qui existe chez nos concurrents et que ce travail puisse déboucher sur une forme de catalogue de prestations, « allant de l'OPV au car régie ».

Les retours de la première réunion ont donné l'impression qu'il n'y avait pas eu de réel cadrage des débats. Pour Michaël Friederich, il est normal que sur la 1^{re} réunion on laisse les choses un peu larges, ce qui peut donner une impression de « flou ».

Les membres de la commission de suivi préconisent que des représentants des programmes et des tendances du marché participent à cette commission.

La direction aborde ce chantier à travers une forte prévalence de l'ETP. Pour les membres de la commission, le développement de l'activité passe nécessairement par un renforcement en effectifs. De même que la commercialisation à l'extérieur d'un certain nombre d'équipements (auditoriums) ne doit pas être limitée par l'ETP dès lors qu'elle génère du cash.

Pour la direction, une activité commerciale de ce type ne peut être que complémentaire à l'activité en interne. Pour des raisons légales, nous ne pouvons pas nous livrer au moindre dumping et sommes tenus de pratiquer au minimum les prix du secteur.

Point sur les candidatures

La limite pour postuler était fixée au 15 septembre. A ce jour 92 postes ont été publiés. N'en font pas partie les postes de Vendargues qui ne sont pas directement liés au feuilleton (1 gestionnaire des parcs, 2 magasiniers et 1 chargée de gestion administrative à Marseille).

Au 15 septembre, 420 candidatures ont été reçues.

La mobilité interne ne représente que 99 candidats, soit 23%. 176 candidatures émanent de non-permanents immatriculés à France Télévisions. 145 candidatures sont qualifiées d'externes, ce qui veut dire que ces salariés n'ont jamais travaillé pour l'entreprise. Le recrutement privilégiera en priorité les permanents et les non-permanents qui travaillent déjà avec l'entreprise.

Parmi les 99 candidatures internes, 26 émanent du réseau régional, 11 de la planification des moyens des antennes. 35 proviennent de la direction fabrication technologies, mais majoritairement du siège. La Filière ne représente que 15 candidatures, réparties sur les sites de Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Toulouse et Nancy. Lyon et Marseille sont légèrement « surreprésentés ».

Les candidatures internes se portent en premier lieu sur les postes de chargé de production, cadre à la production, responsable de bureau d'ordre, graphiste.

Les postes de spécialité propres à la fiction attirent peu les salariés dont c'est déjà le métier dans les sites historiques. Cela semble traduire un refus de processus plus industriel. La direction le formule autrement : « un attachement fort des collaborateurs à la fiction ».

Le traitement des candidatures n'a pas encore commencé, la direction n'est donc pas en mesure à ce stade de faire des analyses plus fines.

Pour l'instant, les jurys ne se sont pas réunis. Une fois traitées, la liste des candidatures sera transmise à l'ensemble des délégués du personnel.

Le recrutement se fera par des COCA spécifiques. Prévus initialement au 15 octobre, les 1ers comités pourraient glisser au plus tard au 15 novembre, sachant que la direction souhaite que les recrutements soient bouclés début décembre afin de lancer les formations.

Les 420 candidats ne seront pas reçus. La direction compte établir des short-lists mais assure que chaque candidat obtiendra une réponse.

Pour Yves Dumond, il ne sera pas possible de lancer le feuilleton avec des équipes majoritairement composées de salariés en reconversion. Il faudra vraisemblablement avoir recours à l'intermittence, à moins qu'il soit déjà possible de composer une 1^{re} équipe avec des professionnels directement opérationnels.

Les 2 premiers postes pourvus devraient être des cadres à la production qui doivent prendre leurs fonctions en septembre et octobre et seront chargés notamment des repérages de décors naturels dans la région.

Accompagnement de la mobilité

L'accompagnement (passeport mobilité, aides), fait l'objet d'une équipe dédiée. La porte d'entrée est Florence Bataille (DSQVT), qui oriente les salariés en fonction de leurs besoins spécifiques (service logement, etc.).

Plan de charge 2018 : répartition des fictions entre les sites régionaux

Ce point figurait à l'ordre du jour de la commission, mais l'information est apparemment restée bloquée à la direction du dialogue social. Le débat n'a donc pas pu avoir lieu en commission.

La seule information dont nous disposons est un mail interne faisant mention d'une répartition inégale des fictions entre les 4 sites historiques de la Filière : 8 à Lille et à Marseille et seulement 4 à Lyon et à Bordeaux.

Cette approche, décidée avant même de connaître l'origine des candidats internes, contrevient à la démarche annoncée : l'adaptation de l'activité aux effectifs restant en place dans les sites.

Nous ne pouvons accepter qu'on organise artificiellement l'arrêt de l'activité fiction de certains sites pour n'en conserver que deux à terme.

Etat des travaux et appels d'offres

Les travaux sont gérés par les IMG qui n'étaient pas représentés à la commission de suivi. Les travaux ont commencé à Vendargues (démolition des bureaux existants, coulage de la dalle du 1^{er} studio, montage de cloisons). Le prestataire des modulaires a été choisi. Les éléments devraient être livrés en novembre.

L'appel d'offres sur le matériel de post-production du Franay est en cours. 4 entreprises sont encore en lice. Elles doivent rendre leur offre pour le 2 octobre. Le choix définitif sera fait fin octobre.

L'appel d'offres technique pour Vendargues comporte 11 lots. Notamment la lumière (éclairage fonds verts, éclairage artistique, structures), la vidéo, la machinerie. Les marchés doivent être attribués à la mi-octobre.

Aucune entreprise n'a répondu sur la partie audio. Il va donc y avoir une négociation de gré à gré, sur devis.

Relocalisation du site de la Valentine (Marseille)

Un accord a été conclu avec la mairie de Marseille pour la relocalisation des équipes fiction de la Valentine à la Belle de mai.

Un espace de 900 m² au sous-sol/rez-de-jardin servirait aux stockages d'accessoires, aux ateliers d'assemblage et au parking des véhicules. La mairie de Marseille propose d'y aménager des vestiaires et sanitaires. Ces espaces sont actuellement utilisés pour des stockages liés à Plus belle la vie – un énorme bric-à-brac selon la direction – qui devront être réorganisés et transférés ailleurs.

Un espace de 300 m² au 3^e étage accueillerait les bureaux.

Les équipes légères seraient relogées à Chanot, derrière les salles de post-production où des espaces sont actuellement inoccupés ou servent de stockage. La direction évalue à 60 m² l'espace récupérable.

Au total, ces espaces représenteraient donc 1 260 m² contre 1 500 m² auparavant.

La direction espère ainsi passer d'un loyer de 170 000 € à environ 100 000 €.

Une négociation est actuellement en cours pour prolonger le bail de la Valentine jusqu'à la fin 2018, afin de laisser le temps aux aménagements et déménagements.

Suivi des préconisations de l'ICCHSCT

Dans son avis rendu le 23 juin 2017, l'IC-CHSCT feuilleton a produit un tableau d'alertes et de préconisations à destination de la direction, qui nécessite un suivi tout au long du déploiement du projet.

Ce suivi ne peut se faire qu'en commission économique du CCE, à la demande de la direction. Le feuilleton en étant toujours largement en phase projet, seules certaines alertes et préconisations ont été abordées au cours de cette réunion.

★ **Facteur de risque professionnel : pertes de repères.** *Les changements constituent des pertes de repères nécessitant un réinvestissement personnel coûteux, tant pour les futurs salariés de Vendargues et du Franay que ceux restants sur les sites de la filière. Ils sont parfois appréhendés comme une régression dans les parcours professionnels.*

➡ En juin 2017 la direction avait répondu que des indicateurs de suivi pourraient être présentés à la commission de suivi. ➡ A ce jour rien n'a été fait, la direction dit avoir eu d'autres priorités. Le bureau de l'IC-CHSCT rappelle que l'INRS propose des indicateurs de suivi clés en main.

★ **Facteur de risque professionnel : charge de travail et compétences professionnelles.** *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.*

➡ En juin 2017 la direction avait répondu qu'un groupe de travail y répondrait. ➡ A ce jour, explique Michaël Friederich, l'atelier de construction de Vendargues est dimensionné en fonction de l'activité constante (évaluation faite par les chefs de site de Lyon et Marseille notamment). Il y aura certainement un pic d'activité au démarrage qui sera couvert par du renfort.

★ **Facteur de risque professionnel : charge de travail et compétences professionnelles.** *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.*

➡ En juin 2017 la direction avait répondu que les menuisiers non mobiles seraient accompagnés individuellement. ➡ A ce jour, les futures zones d'assemblage n'ont pas encore été traitées par le groupe de travail ou la direction.

★ **Facteur de risque professionnel : charge de travail et compétences professionnelles.** *Concernant les métiers de décoration – accessoires, la direction devra évaluer les compétences nécessaires à la gestion logistique et la charge de travail (horaire, mentale, gestuelle, outils) du fait d'une organisation du travail centralisée avec un processus plus coordonné.*

➡ En juin 2017 la direction avait répondu qu'un groupe de travail y répondrait. ➡ A ce jour, le groupe de travail a émis des pistes de travail non encore validées par la direction. Par exemple la venue à Vendargues d'un chef déco « régional » pour « faire son marché ». En revanche, une demande des chefs déco a déjà été exclue : pas de temps supplémentaire pour préparer ou pour terminer une fiction.

★ **Facteur de risque professionnel : éclairage et travail en lumière naturelle.** *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).*

➡ En juin 2017 la direction avait répondu qu'elle notait la demande. ➡ A ce jour les plans sont faits, les IMG vont pouvoir nous les transmettre.

★ **Facteur de risque professionnel : 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.).

➡ En juin 2017 la direction avait répondu qu'elle notait la demande et que les CHSCT concernés seraient informés. ➡ A ce jour les plans sont faits et nous seront communiqués.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
27 septembre 2017

Commission d'analyse de suivi de la mise en œuvre
et d'ajustement de franceinfo:

Compte-rendu au CCE de France Télévisions de la réunion n°10 de la CASMOA

Réunion du 14 septembre 2017

Présents pour la CASMOA : Marc CHAUVELOT, Océan GRENIER, Jean-Hervé GUILCHER, Fernando MALVERDE, Pierre MOUCHEL et Marie-Pierre SAMITIER.

Pour la direction : Germain DAGOGNET, *directeur délégué de franceinfo*, Stéphane DESCLARON, *secrétaire-général adjoint de l'Information*, Stéphane DUBUN, *directeur de franceinfo édition TV*, Eric JOURNOUX, *responsable d'exploitation des régies du siège*, Cécile LEFEVRE, *directrice des ressources humaines du siège*, Pascale MANZAGOL, *rédatrice en chef modules à franceinfo*, Romuald RAT, *directeur des moyens de l'information*,

Invités : Morgan PAUPE, « *Opérateur Ronin* » *intermittent à franceinfo*, Linda OKOUKOU-SAADI et Céline KRAUSKOPFF, *monteuses à Télématin*, Julien NEE, *TEVA à franceinfo*, Laurent BOUSSIE, *rédacteur en chef de Télématin*, Laurent BIGNOLAS, *présentateur de Télématin*.

Les évolutions de la grille de franceinfo

Sur le numérique, franceinfo bat des records, même si l'on est repassés derrière le Figaro en juillet. Selon la direction, le Figaro achète des clics, ce qui lui permet de gonfler son résultat.

Sur le canal 27, l'audience sera mesurée à partir du 2 octobre. L'objectif est toujours d'atteindre une part de 0,6% à la fin de l'année (contre 0,4% avant l'été). En face, CNews est à 0,5% et LCI à 0,7%. BFM caracole à 2,8%.

A la suite de séminaires qui ont réuni en juin et juillet les équipes éditoriales de franceinfo, la direction a décidé de faire évoluer la grille sur le canal 27 à la rentrée.

La direction s'est notamment appuyée sur une étude qualitative, réalisée en juin et sur une mission sur les méthodes et process menée par Hervé Brusini.

Même si les personnes interrogées sont critiques à son égard, BFMTV reste la référence en la matière. De ce fait, l'esprit « anti-BFM » de franceinfo est apprécié, mais trouve ses limites.

Les personnes interrogées restent demandeuses d'une offre d'info en continu, or franceinfo est peu identifiée sur ce créneau. D'une manière générale les téléspectateurs ont du mal à la définir. Elle est peu lisible et jugée pas assez proche du terrain, pas assez exhaustive.

Conclusion lapidaire de l'étude : « pour l'heure, la capacité de franceinfo à traiter efficacement les événements majeurs n'a pas été perçue par les téléspectateurs interrogés ».

En termes formels, le plateau dans la newsroom joue contre le canal 27. Les personnes interrogées le trouvent trop encombré par les écrans, se disent distraites par ce qui se passe à l'arrière-plan. Voir des salariés qui discutent ou boivent un café décrédibilise la chaîne, car cela donne l'impression qu'on se tourne les pouces.

La direction souhaite renforcer l'info chaude et rendre plus lisible la grille avec des rendez-vous identifiés et des « coming next ».

Une nouvelle tranche de direct – tranche « verte renforcée » – a fait son apparition entre 11h et 13h. Elle est incarnée par Djamel Mazi. La direction la différencie des tranches rouges pour une raison qui nous a échappé.

Les tranches du 18/20h et du 22h/minuit ont également été retravaillées, avec un rendez-vous politique à 18h30 et des chroniques (sport, culture) à heures fixes.

Le week-end, formats plus longs, avec des magazines comme « Soyons Claire » ou « After Stade 2 ».

La direction se défend de vouloir courir après BFM. Germain Dagognet affirme que la ligne éditoriale n'a pas changé et qu'on est toujours dans « le pas de côté » grâce aux modules, même si la part du « news » a été renforcée depuis janvier.

Ce n'est pas ce que ressentent un certain nombre de salariés de franceinfo, qui ont le sentiment qu'on a renoncé au projet initial et que la chaîne est en voie de banalisation, sans avoir les moyens financiers et humains de concurrencer BFMTV sur cette ligne.

C'est en substance ce qui ressort du mail adressé le 15 septembre à la direction par la SDJ de franceinfo, qui s'interroge sur la stratégie : « Quelle est aujourd'hui la ligne éditoriale de franceinfo ? (...) Force est de constater qu'aujourd'hui le bateau franceinfo navigue à vue. Le cap n'est pas fixé ». Elle dénonce par ailleurs la dégradation des moyens et des conditions de travail : « Au fil du temps, malgré les besoins grandissants de l'antenne et les nouvelles missions confiées, les effectifs et les moyens, déjà réduits, ont été revus à la baisse. Sans aucune perspective d'amélioration ». Et d'ajouter : « le dévouement des personnels à ses limites. (...) L'enthousiasme des salariés a laissé place à la lassitude ».

Comment la direction entend-elle répondre à cet état de fait ?

Adaptation de la planification

La direction dit avoir déjà cherché à améliorer la planification, en resynchronisant un certain nombre de vacations des équipes éditoriales. Désormais les rédacteurs en chef, présentateurs et responsables d'édition d'une même tranche prennent leur service simultanément.

Par ailleurs, la nouvelle organisation de la direction de l'information a amélioré la transversalité entre les différents services et rédactions, selon Germain Dagognet. Les DAO

(directeurs adjoints opérationnels) ont vu leur champ de compétences élargi à franceinfo sur les tranches dont ils sont responsables.

Reste que la planification ne peut pas résoudre l'équation des moyens : la chaîne est largement sous-dotée en effectifs.

Les conséquences de la grille sur l'organisation du travail

La mise en place de la grille de rentrée a engendré de fortes tensions au sein des équipes. La plupart des salariés n'ont appris que le mercredi 23 août la mise à l'antenne d'une nouvelle tranche de 2h de direct le lundi suivant.

- **En régie**

Les équipes de régie, déplorent un déficit d'information en amont du lancement de la grille : pas de préparation des nouvelles émissions, absence de filages, etc. Les adaptations techniques en régie (modifications d'habillage, nouveaux effets dans le mélangeur) ont dû se faire entre 2 JT. Les techniciens estiment qu'il s'agit d'une mise en danger de l'antenne.

Les CTR déplorent de ne pas avoir de créneaux spécifiques de travail consacrés au développement, avec le directeur artistique. Ils déplorent par ailleurs l'absence de documents écrits (charte, etc.) sur la mise en image.

Ils dénoncent « la précipitation et la désorganisation ».

Eric Journoux concède qu'on est « mauvais dans la communication » et qu'il y a un défaut de documentation sur la partie charte artistique, tout en affirmant que le directeur artistique est régulièrement en contact avec les équipes.

- **Sur les plateaux**

La mise en place de la nouvelle tranche 11h/13h a mis dans le rouge les « opérateurs Ronin » de la chaîne info, qui voyaient s'ajouter à la tranche 6h/9h30 déjà éprouvante, une nouvelle tranche de 2h de direct.

Face aux remontées des intéressés, la planification a été modifiée le 12 septembre, 2 jours avant la réunion de la Casmoa. Désormais, les OPV ne seront « plus » à l'antenne que de 6h à 9h30, de 11h à 11h40 et de 12h40 à 13h.

La direction dit s'adapter aux réalités de manière pragmatique. Reste que cette adaptation ne peut être qu'à la marge, vu le carcan des ETP qui se resserre.

La situation des OPV à la chaîne info

Sur les 3 postes d'OPV publiés à franceinfo, l'un des postes est toujours vacant. Il est donc occupé par des intermittents.

Mais alors que la fiche de poste mentionnait un poste de chef opérateur, les intermittents travaillent et sont rétribués comme simples OPV.

Pourtant les chefs OPV de la chaîne info sont exclusivement chargés de la manipulation du Ronin, la caméra « girostabilisée » qui filme les anchormen. Il s'agit d'un savoir-faire spécifique qui demande de l'autonomie et de l'initiative et qui est pénible physiquement (poids, charge sur le dos). Les opérateurs sont parfois à l'antenne en continu sur de longues périodes.

La commission demande que leur investissement dans la chaîne info soit valorisé et reconnu à sa juste valeur.

La DRH dit découvrir la problématique et devra donc y apporter des réponses : augmentation du salaire de base ? Reconnaissance d'une compétence complémentaire ?

La situation à Télématin

La direction souhaite réduire le nombre de monteuses planifiées le matin sur Télématin. Ils sont 4 actuellement : un pour la prod et 3 pour l'actu. La direction souhaite les ramener à 2.

Elle argue du fait que des actions de formation ont été menées auprès des deskeurs et des assistants et qu'on rencontre moins de problèmes de son sur les sujets. Pour Romuald Rat, le fonctionnement est devenu « plus normalisé ». Par ailleurs, 2 monteuses modules peuvent être mobilisés sur l'actu en cas de besoin, selon Cécile Lefevre.

Un débat s'engage avec les personnes présentes.

Pour les monteuses, il continue à y avoir pas mal de sujets non conformes. Par ailleurs, la communication entre Dalet Galaxy et iFab continue à poser problème.

Le rédacteur en chef de Télématin reconnaît qu'il y a eu des améliorations techniques. Mais il estime que dans le même temps les conditions de travail sont « de plus en plus compliquées et difficiles ».

Il pointe notamment du doigt une « grande instabilité de la planification » : « le matin on ne sait jamais combien on aura de deskeurs. Parfois 3, parfois 5 ». Avec le 6h le matin, il y a de plus en plus de travail. Or, il n'y a pas la ressource nécessaire. Produire 9 sujets pour 6h, c'est impossible avec 3 deskeurs côté franceinfo + 2 binômes journaliste-monteur côté France 2. Le cahier des charges, c'est des journaux de 13 minutes. Laurent Bignolas abonde dans ce sens en signalant qu'on n'arrive jamais à 13 minutes, par insuffisance d'éléments à diffuser.

Stéphane Desclaron répond qu'on ne descend jamais en dessous de 3 deskeurs planifiés. Pour Laurent Boussié, « le minimum devient la norme ». Pour lui, il faut à minima 4 deskeurs le matin.

La répartition des sujets entre deskeurs et journalistes/monteuses se fait souvent par pragmatisme : les deskeurs sont planifiés plus tôt le matin, donc on leur confie les sujets urgents pour l'édition de 6h. Les sujets « très lourds et très compliqués » sont confiés à Télématin, car il y a un monteur.

Les monteurs de Télématin fabriquent a minima 2 sujets chacun entre 5h et 7h, selon Laurent Bignolas.

Pour Laurent Boussié, ça va être compliqué de passer de 4 à 2 monteurs.

Pour Laurent Bignolas, si l'on réduit, c'est la « dégradation de l'offre d'info, l'appauvrissement des journaux ».

Pour Cécile Lefevre, le projet initial prévoyait seulement 2 monteurs. On est actuellement à 6 monteurs au total (3 monteurs actu Télématin + 1 monteur prod Télématin + 2 monteurs modules franceinfo). La direction estime qu'une organisation à 4 monteurs (2 Télématin + 2 franceinfo) est un « vrai compromis ».

Germain Dagognet veut croire que les modèles se sont rapprochés et qu'on « voit moins de différence entre une fabrication Télématin et une fabrication franceinfo ». La clé de répartition entre les deux n'est « pas évidente ».

Modules fabriqués par les monteurs seuls

Sur la période estivale, du 7 août au 7 septembre, 40 modules ont été fabriqués par des monteurs seuls, soit 2 à 3 modules par monteur. Il s'agit de courts sujets sans commentaires avec incrustations de texte et musique.

Le chiffre est supérieur à ce qui se pratique durant l'année, du fait des effectifs réduits de journalistes au mois d'août.

Sur les 40 modules montés, 30 ont été diffusés.

Les modules sont fabriqués à partir des images de l'AFP vidéo. Leur contenu est plus léger que les autres modules. Selon la rédaction en chef, les sujets sont plus « déstructurés », avec effets de montage.

Pascale Manzagol, rédactrice en chef des modules note qu'il y a une appétence croissante des monteurs pour l'exercice, mais cela mobilise beaucoup les rédacteurs en chef pour l'accompagnement éditorial.

Des actions de formation vont être lancées à la mi-octobre, à raison de 12 jours de formation par monteur, en 4 modules :

- Recherche et vérification
- Fondamentaux du journalisme
- Expression écrite et visualisation sur écran
- Cadre juridique et déontologique.

La mise en œuvre de cette compétence donne lieu au versement d'une prime à l'acte de 20 euros. Les premières primes sont passées dans la paye de juillet, selon la DRH.

Evolutions techniques

- Son : Les actions d'accompagnement des deskeurs et des assistants vont être renforcées.

- Dalet Galaxy : Selon Romuald Rat le système de franceinfo est stable. Beaucoup des problèmes étaient dus à un défaut de maîtrise des procédures de la part des deskeurs. Les formations avaient été insuffisantes ou inexistantes, de l'aveu même du directeur des moyens de l'information. Une grosse action de sensibilisation menée en février a « nettement amélioré les choses », selon la direction.

Un mode secours, identique à celui d'iFab va être mis en place à partir du 15 octobre.

iFab continue à être instable. Le serveur a connu une panne importante qui a obligé à fabriquer les JT en mode secours pendant plus d'une semaine.

Perspectives post-CASMOA

L'accord chaine info prévoit que la CASMOA doit disparaître à la fin de l'année. 3 mois avant cette échéance, un bilan doit être fait avec les organisations syndicales.

La DRH propose de réunir les organisations syndicales le 3 octobre.

Pour la CASMOA,
Jean-Hervé Guilcher
27 septembre 2017

CCE 27 et 28 septembre 2017

Information / consultation sur le projet de code de conduite anti-corruption du groupe France Télévisions

Conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin II »), France Télévisions met en place un programme de prévention de la corruption, comprenant notamment l'adoption d'un code de conduite anti-corruption.

Conçu à partir des situations à risques identifiées pour France Télévisions, ce code décrit les valeurs et les principes fondamentaux que France Télévisions s'engage à respecter en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Il définit et illustre les différents types de comportement à proscrire et les bonnes pratiques à adopter.

Il s'applique à tous les collaborateurs, quels que soient leur niveau hiérarchique et la nature de leur collaboration.

Il a pour but d'aider les collaborateurs à identifier les situations pouvant présenter des risques de corruption ou de trafic d'influence, à en détecter les principaux signes et à leur permettre ainsi de prendre des décisions conformes aux règles en vigueur et à l'intérêt de l'entreprise.

Il incite également à demander de l'aide auprès des personnes appropriées en cas de doute sur la conduite à tenir.

Le code encourage enfin tout collaborateur à porter à la connaissance de l'entreprise tout fait ou comportement contraire aux principes énoncés dans ce code, en s'adressant à sa hiérarchie ou – s'il le souhaite – en utilisant la procédure d'alerte mise en place par France Télévisions (*procédure dont le projet est également présenté au Comité Central d'Entreprise*).

Ce code de conduite anti-corruption sera, à l'issue de la procédure de consultation, intégré au règlement intérieur de France Télévisions.