

## Compte-rendu du CCE des 13 et 14 décembre 2017

### Présent·e·s pour la CGT :

Simba Attoumani (Mayotte 1ère), Philippe Cornet (Pôle Nord-Est, Lille), Fabrice Craig (Guyane 1ère), Véronique Faucher (Pôle Nord-Ouest, Rennes), Chantal Frémy (Pôle Sud-Ouest, Toulouse), Sophie Goubil (Pôle Nord-Ouest, Nantes), Jean-Hervé Guilcher (Pôle Nord-Ouest, Brest), Carole Herbin (Pôle Nord-Est, Reims), Annabelle Igier (Pôle Nord-Est, Reims), Isabelle Joly (Pôle Sud-Est, Lyon), Gaby Laurier (Martinique 1ère), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion 1ère), Hubert Lliao (Polynésie 1ère), Katalina Lutui (Wallis et Futuna 1ère), Fernando Malverde (Pôle Nord-Ouest, Vanves), François Marlin (Martinique 1ère), William Maunier (Pôle Nord-Est, Metz), Pierre Mouchel (Pôle Sud-Ouest, Bordeaux), Johnny Payet (Réunion 1ère), Pascal Percy du Sert (Pôle Sud-Est, Lyon), Christophe Porro (Pôle Sud-Est, Marseille), Aïda Pratte (Pôle Sud-Est, Marseille), Didier Ricou (Polynésie 1ère), Vincent Rivière (Pôle Sud-Ouest, Poitiers), Tamaseno Tukumuli (Wallis et Futuna 1ère)

Représentant syndical : Marc Chauvelot (Siège)

Invité·e·s : Danilo Comodi (Locale du Havre), Didier le Reste (Siège-Eos/ télématique), Ghislaine Vingot (Siège-Malakoff).

<b>1.</b> Orientations stratégiques.....2	<b>10.</b> Demande d'agrément pour un service de santé au travail autonome d'entreprise .....8
<b>2.</b> Commission Outre-Mer .....3	<b>11.</b> Prorogation/réduction de la durée des mandats en application de l'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017 .9
<b>3.</b> Situation des Locales de France 3 .....4	<b>12.</b> Projet de Plan de formation 2018 .....9
<b>4.</b> Compte rendu de la commission Chaîne Info .....5	<b>13.</b> Diagnostic égalité professionnelle.....9
<b>5.</b> Droit d'alerte : présentation du rapport de l'expert .....5	<b>14.</b> Information sur la mise en ligne d'un test de connaissances digitales.....10
<b>6.</b> Information/consultation sur le projet de budget 2018 .....6	<b>15.</b> Dématérialisation des contrats et signature électronique ....10
<b>7.</b> Schéma de développement des activités et des moyens internes de fabrication.....6	
<b>8.</b> Séquencement des projets immobiliers .....8	
<b>9.</b> Transfert de l'exploitation télématique de France Télévisions numérique à France Télévisions Distribution.....8	

Une séance de CCE particulièrement tendue en raison du contexte de bashing généralisé contre France Télévisions et de l'amputation brutale de 50 M€ au budget 2018 par le gouvernement qui plonge l'entreprise dans une crise sociale majeure.

A cela s'ajoutent les invectives d'Emmanuel Macron sur l'audiovisuel public « honte de la République » qui n'ont évidemment pas arrangé les choses.

Face à cela, la motion de défiance d'une partie des journalistes du Siège contre Delphine Ernotte apparaît très inadaptée, sauf à considérer que les économies (auxquelles les SDJ ne s'opposeraient pas), seraient bonnes à réaliser... partout ailleurs mais surtout pas à l'information nationale...

Les syndicats CGT, FO et SNJ, qui avaient appelé à la grève « Pour l'honneur du service public » ce 13 décembre, ont quant à eux bien identifié les responsabilités et se sont insurgés contre les

coupes budgétaires drastiques voulues par le gouvernement et leurs conséquences sur les salariés de la totalité de l'entreprise, au Siège, en région, dans les outre-mer.

Ce fut moins le cas d'un syndicat minoritaire, qui s'est fixé comme unique objectif l'éviction de la patronne. Comme si son remplacement par un homme ou une femme providentielle, allaient pouvoir changer les conditions dictées par le président jupitérien...

## I. Orientations stratégiques

---

Après avoir déclaré assez sobrement qu'elle n'avait pas l'intention de démissionner, Delphine Ernotte a fait un premier bilan de situation. Elle a réaffirmé que les économies seraient à faire sur ensemble de l'entreprise. Si l'information nationale n'a pas encore été touchée à ce jour, notamment en 2017 du fait des élections, il est normal selon elle qu'elle contribue désormais aux efforts.

Elle a insisté sur le nombre de transformations en cours à FTV: Info 2015, le réseau régional, la filière production, la dématérialisation. Elle comprend le sentiment d'injustice des salariés quand on dit qu'ils ne bougent pas.

80 millions de vidéos vues en novembre sur les sites de FTV, un record. La plateforme Franceinfo numérique se situe dans le trio de tête en France. Les audiences de la chaîne info sont souvent devant celles de LCI sur la cible des 15-49 ans. Sur l'info, le 20H de France 2 n'a jamais été aussi haut, et le 19-20 sur France 3 rencontre un vrai succès.

La présidente a ensuite exposé sa vision à moyen terme du secteur et de la place que pourrait y occuper le service public.

Le vieillissement de nos audiences est un sujet qu'il ne faut pas lâcher. Elle souligne le « rôle colossal de FTV en matière de lien social », qu'il faut préserver. Comment parler aux jeunes publics, sans abandonner pour autant les publics plus âgés ? Elle alerte sur la place des plateformes face aux chaînes TV. Selon une étude, en 2020 la télévision traditionnelle ne représentera que 71% de la consommation TV.

Elle souligne que l'ensemble des services publics en Europe est sur la sellette face aux

nouveaux acteurs comme Netflix, Amazon, Apple et bientôt les Chinois. Netflix investit 6 Milliards d'euros dans ses contenus quand FTV investit 420 Millions d'euros...

La révolution des usages s'accélère avec la montée du délinéarisé, de la S-VOD, etc. Delphine Ernotte décline plusieurs scénarii possibles pour l'Audiovisuel Public.

- Scénario 1 : Si le mouvement continue sur les bases actuelles et qu'on ne fait rien, il y aura un rétrécissement du nombre de chaînes sur la TNT.
- Scénario 2 : les plateformes étrangères (GAFA-NATU, chinoises) explosent et le basculement est plus rapide que prévu : l'info sur les réseaux sociaux, les contenus sur les plateformes. Le poids de nos marques perd de son importance. Si on ne fait rien, on disparaît.
- Scénario 3 : convergence entre opérateurs de télécom et les fournisseurs de programmes (type Time Warner-ATT ou Altice en France).
- Scénario 4 : trouver un moyen de faire de la syndication de contenus pour se renforcer ensemble face à des acteurs de taille mondiale. Entre le public et le privé, entre FTV et les opérateurs télécom. C'est ce qu'on fait les networks américains avec Hulu pour contrer Netflix. C'est une réussite aux Etats-Unis et cela permet de mettre des moyens en commun pour produire des fictions. C'est un scénario possible en France. L'offre SVOD de FTV va dans ce sens mais il faut arriver à élargir. TF1 et M6, Canal Play, SFR, Orange... Si on arrive à tout mettre en commun, on

sera capable de rivaliser avec Netflix.

La Présidente semble opter pour ce dernier scénario. C'est le sens des propositions qu'elle a faites au ministère de la culture : une forme de syndication avec les services publics européens, sur l'info, le flux et tout ce qui est libre de droit, à destination des jeunes publics européen, en plusieurs langues.

L'œuvre de création est la clef. Un épisode fiction à FTV coûte 800 000 €, 10 M€ pour les grandes fictions américaines. Comment faire pour rivaliser ? Le problème est le même pour les autres médias publics européens. Un travail a été initié pour se fédérer sur des coproductions mais il y a nécessité que la réglementation évolue, que le service public puisse détenir les droits de ses programmes afin de maîtriser leur distribution en France et à l'étranger et pour avoir des retours sur investissements.

La présidente décline ensuite les trois principales propositions faites à la tutelle :

→ L'Etat doit aider le service public à construire les plateformes françaises et européennes. C'est le sens de la note commune des PDG de l'AV public. Des convergences sont envisageables, sur le mo-

dèle franceinfo, la mise en commun de la politique RH, les achats groupés, la régie publicitaire commune, l'université commune, avec l'INA,

→ La création d'une plateforme commune regroupant tout l'Audiovisuel public. C'est le cœur de métier avec l'INA.

→ Les synergies avec différents acteurs des territoires. Dans le prolongement de la réforme de France 3, l'idée serait de créer 13 GIE en région en se calquant sur le modèle « tri-média » de l'outre-mer avec une base de syndication pour les programmes. L'objectif étant de créer une véritable puissance numérique régionale, 13 chaînes régionales en gardant un tronc commun national. Un travail est à mener avec France Bleu pour un projet commun, d'abord au niveau éditorial et pas forcément identique partout. S'ouvrir aux autres médias (PQR ?) avec peut-être des synergies à trouver, l'objectif étant d'être plus « alliés » que « concurrents ».

Sur ces différents sujets, la direction est en attente des réponses du gouvernement. Les élu·e·s ont longuement débattu, en particulier des risques de partenariats avec les médias privés en région.

## 2. Commission Outre-Mer

---

### • Point sur la notification du budget du Pôle Outre-Mer et notification en ETP pour 2018

La direction confirme l'objectif de -23 ETP pour le Pôle Outre-Mer. Le budget des charges directes est en progression de 0,8 M€ (+0,3% de budget à budget). La progression des charges (glissement de la masse salariale, relocalisation de Mayotte et de la Martinique, etc.) sera couverte par la baisse des effectifs, la baisse mécanique des amortissements techniques et diverses réductions d'enveloppes budgétaires. Les autres lignes budgétaires restent globalement stables, les projets nouveaux étant couverts par redé-

ploiement d'enveloppes budgétaires principalement gérées en central.

### • Point sur les dispositifs cyclones et catastrophes

Le plan d'action à l'étude s'articule selon deux axes : l'organisation qui s'écrit en fonction des niveaux d'alerte et le matériel nécessaire sous forme de kit.

Pour l'organisation il faut définir, les moyens pour couvrir les événements, le nombre d'équipes, adaptés les moyens techniques en fonction du niveau d'alerte, rendre opération-

nel le corner info et la radio filmée qui devient le « fil rouge » pour les 3 médias (Radio, TV, internet). Pour le matériel, le KIT serait composé de téléphone satellites réseau Iridium, de systèmes de transmission BGAN, d'un groupe électrogène transportable et d'une valise de transmission Satellite.

#### • Avancement des projets de relocalisation de Martinique 1ère et Mayotte 1ère

- A Mayotte 1ère les travaux de terrassement ont débuté début juin 2017 avec la pose de la première pierre en juillet. Le bâtiment est prévu à la livraison pour le 2 novembre 2018. Les équipements renouvelés : Eclairage plateau à LED, la radio, les infrastructures informatiques, le Mam Avid (infrastructures renouvelées), la régie TV et le Nodal. L'ensemble des équipements sera compatible en HD.
- Pour Martinique 1ère après la période d'études, les travaux ont débuté et un certain nombre de personnel (70 personnes environ) ont pu découvrir les locaux. Comme à Mayotte les équipements

seront renouvelés (Eclairage plateau à LED, la radio, les infrastructures informatiques, le Mam Avid, la régie TV et le Nodal). La fin des travaux est attendue pour le 31 juillet mais la direction immobilière prévoit plutôt une livraison en octobre 2018.

#### • HD dans les Outre-Mer

Sur l'évolution de la diffusion des 1ère en HD, le calendrier qui prévoyait un déploiement en 2018 et reporté à 2019.

La désinvolture de la direction lors de l'examen de ce point sans interlocuteur expert présent et après plus de 6 mois de travail d'échanges sur le sujet, a conduit à un rappel à l'ordre de la part des élu·e·s des Outre-mer qui ont tenu à exprimer leur mécontentement en quittant la séance.

Par ailleurs il a été rappelé à la direction que sur le projet de réorganisation des antennes dans les stations 1ère présenté à la commission Outre-Mer en septembre 2017, devrait faire l'objet d'une consultation au niveau des CE concernés et du CCE.

### 3. Situation des Locales de France 3

---

La directrice exécutive de France 3 a tenté de rassurer en déclarant que rien n'était tranché, que la réflexion se poursuivait et que les solutions ne seraient pas identiques partout. Elle a évoqué « NAqTV » (Projet de chaine ADSL), la nouvelle chaine de plein exercice que le conseil régional de Nouvelle Aquitaine veut soutenir en partenariat avec France 3, qui permettra aux téléspectateurs de la région de recevoir les cinq éditions locales sur les box.

Côté diffusion, on sait désormais qu'il est possible de diffuser un signal différent sur le canal 3 des box et sur les canaux régionaux 300 ou 400 selon les opérateurs. La direction le reconnaît. Cette solution mise en avant par les élu·e·s permettrait aux téléspectateurs, par exemple à 20h, de choisir entre le signal na-

tional (Tout le sport) sur la 3 et le signal local sur le canal dédié en 300 et plus... Le problème n'est donc plus technique ou financier mais éditorial. Malgré tout, la solution est balayée par la direction. Selon Olivier Montels, cela serait très compliqué en termes de communication et ça reviendrait à faire de la concurrence entre les programmes en interne, bref il n'en veut pas.

Interrogée sur la stratégie de France Télévisions en termes d'information de proximité, la Présidente a proposé de se donner le temps d'observer le projet de NAqTV qui prévoit de conserver toutes les éditions locales et de les réexposer. Elle propose également de faire un état des lieux de nos implantations et de nos zones de diffusion par rapport aux bassins de

population. En attendant le résultat de ces observations, c'est à dire sur la durée de l'année 2018, il n'y aura pas de suppressions d'éditions locales. Interrogée sur le cas de la locale de Brest pour laquelle le directeur de

France 3 Bretagne entend reprendre rapidement son projet de suppression, Dana Hastier a répondu : « *nous lui avons parlé très très clairement* ».

#### 4. Compte rendu de la commission Chaîne Info

---

Après plus d'un an et demi de fonctionnement, la CASMOA (commission d'analyse, de suivi de la mise en œuvre et d'ajustement de la chaîne info) cessera d'exister au 31 décembre 2017. Le 11e et dernier compte-rendu de la commission a été fait devant le CCE.

Cette commission aura permis de faire évoluer le projet initial de Franceinfo, d'en corriger un certain nombre de dysfonctionnements, même s'il reste encore beaucoup à faire dans cette chaîne sous-dimensionnée en effectifs.

Les constats, c'est que Franceinfo est un vrai succès sur les supports numériques. La plateforme est désormais en concurrence frontale avec le Figaro et le Monde, ces 3 sites se disputant à tour de rôle la 1<sup>ère</sup> place. Sur la TNT, l'audience du canal 27 progresse doucement, surtout sur les publics jeunes, où Franceinfo dépasse régulièrement LCI.

Côté conditions de travail, les choses sont beaucoup plus tendues, même si la planifica-

tion s'est améliorée. La charge de travail est très lourde, les problèmes techniques du serveur pourrissent la vie des journalistes deskeurs et des assistants de production.

Un des problèmes centraux suivi par la commission était la fabrication de la tranche matinale, dont les sujets sont communs avec les JT de France 2 sur Télématin. Dans le projet initial, la direction voulait supprimer tous les monteurs et faire monter tous les sujets par les deskeurs.

Au final, un compromis a été établi : il demeurera chaque matin côté France 2, deux monteurs pour les JT et un monteur pour les séquences magazines de l'émission.

Par la suite, le suivi de la chaîne info devrait se faire dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie au travail.

➔ Voir [ici](#) le dernier compte-rendu de la CASMOA.

#### 5. Droit d'alerte : présentation du rapport de l'expert

---

Dans son rapport, l'expert du CCE a analysé la réduction des concours publics. Il a chiffré l'effort d'économies à réaliser en 2018 à 70 M€. La décision de la tutelle accroît le potentiel de risques sociaux dans une entreprise déjà engagée dans un plan de réduction de 180 postes en vertu de la trajectoire du COM 2016-2020.

L'expert du CCE estime que la seule solution pour compenser la baisse des concours publics serait de rétablir un écran publicitaire après 20H.

Cette décision brutale de la tutelle ne prend absolument pas en compte les économies déjà réalisées pour financer les investissements immobiliers, la chaîne info en année pleine, l'effort éditorial pour France 4, France Ô, les plates formes digitales, le feuilleton de Vendargues...

Comme la direction s'est engagée à ne plus réduire l'emploi au-delà de ce qui était prévu dans le COM, ce sont les programmes qui seront mis à contribution, ce qui ne sera pas sans conséquences pour les audiences et donc les recettes publicitaires.

Compte tenu de ces risques, les élu·e·s du CCE ont décidé **de poursuivre la procédure d'alerte interne** et d'interpeller les administrateurs (et donc l'Etat) sur la stratégie de

l'entreprise en leur adressant un questionnaire. Le Conseil d'administration se tiendra le 21 décembre prochain. (➔ voir [ici](#) le questionnaire).

## **6. Information/consultation sur le projet de budget 2018**

---

C'est un budget de crise qu'a présenté aux élu·e·s la direction de FTV. La ressource publique est en baisse de 31 M€ (baisse de la taxe sur les télécoms affectée à FTV), le chiffre d'affaires de la publicité est en recul de 19 M€, du fait de la suppression de la publicité sur les programmes jeunesse. A cela s'ajoutent les 22 M€ d'économies déjà prévues dans le COM, correspondant au non remplacement d'un départ sur deux. En tout, le budget 2018 est donc en économie de plus de 70 M€.

Pour conserver un résultat à l'équilibre, la direction va donc tailler à la hache dans les programmes. Les sports doivent faire 23 M€ d'économies en revendant des droits sportifs et en abandonnant la couverture de certains événements sportifs, le programme national doit économiser 20 M€, en renégociant tous les contrats, en abandonnant des émissions, en augmentant les rediffusions et les multidiffusions.

Le programme ultramarin est stable, le programme régional bénéficie d'un transfert de budget lié à l'arrêt de « Midi en France ». L'information nationale, quant à elle, découvre à son tour les économies. Mais le lobbying

des SDJ aura abouti à diviser par deux les économies qui pèsent sur les rédactions nationales, pour les reporter sur le reste de l'entreprise. Les régions, par exemple, sont de nouveau mises à contribution avec un fort sentiment d'iniquité.

Côté effectifs, le budget prévoit une baisse de 171 ETP en 2018, mais on ne connaît pas encore officiellement la répartition entre les secteurs. Tout juste sait-on que la rédaction nationale doit supprimer 30 ETP et le réseau ultra-marin, 23 ETP. Nous attendons d'avoir connaissance de l'arbitrage définitif pour le réseau régional, les premiers retours faisant état d'une économie de 70 ETP à réaliser !

Il s'agit d'un budget extrêmement tendu, avec de fortes incertitudes. Il affiche un résultat net de seulement 800 000 €, grâce notamment à la vente de l'immeuble de France 5 à Issy-les-Moulineaux. Le résultat d'exploitation, lui, est tout juste à zéro.

Il y a urgence à doter l'audiovisuel public d'un financement pérenne lui permettant d'assurer ses missions et de se développer. C'est ce qu'ont exprimé les élu·e·s dans **l'avis négatif voté à l'unanimité sur le budget 2018**.

## **7. Schéma de développement des activités et des moyens internes de fabrication**

---

### **• le point sur la phase 1**

Les travaux vont bon train à Vendargues (banlieue de Montpellier) et au Franay (Saint-Cloud) afin de permettre le lancement des tournages du futur feuilleton de France 2 au mois d'avril.

En parallèle, des ateliers de travail se réunissent pour préparer le transfert des accessoires et leur gestion à Vendargues, ainsi que pour définir le dimensionnement et l'organisation de la future menuiserie centrale de France Télévisions. Un 3<sup>e</sup> atelier réfléchit aux nouveaux formats de tournages et nouvelles écritures et

travaille à la constitution d'un catalogue de prestations pour la Filière.

Le 1<sup>er</sup> Coca (comité carrière) relatif au feuilleton s'est réuni le lundi 11 décembre, au cours duquel une trentaine de postes a été pourvue, sur les 92 que comptera le projet. Les recrutements continueront à se faire au fil de l'eau jusqu'au mois de février. Les 1ers salariés arriveront à Vendargues au mois de mars.

➔ Voir les [comptes rendus de la commission de suivi du feuilleton et des MIF](#)

## • Présentation de la phase 2

La direction des opérations (Yves Dumond) a présenté son projet de réorganisation. Le fonctionnement est totalement repensé avec une centralisation très jacobine du pilotage. La nouvelle direction des moyens de fabrication regroupera la PGA, la fabrication Siège, la filière, les transmissions et le support opérationnel (DSO). On peut être inquiet quand on connaît le manque d'efficacité de la PGA vis à vis de la filière. Cette nouvelle direction est remontée d'un cran dans la hiérarchie, située sous la direction générale de Christian Vion, ce qui devrait lui permettre d'être à un meilleur niveau pour participer aux arbitrages entre l'interne et l'externe.

La principale innovation consiste à réorganiser la filière en deux Pôles, un au Nord (Paris-Lille) et l'autre au Sud (Marseille-Vendargues), et à transférer les 6 cars de la vidéo mobile en région parisienne en y ajoutant le D4 (7 caméras) actuellement en service à la direction de l'information.

La direction prétend que les émissions de flux comme les jeux qui représentent 50% de l'activité sur Paris, doivent être le socle de l'activité des cars. A contrario CGT estime que les sports, les variétés et les grands événements, ne doivent en aucun cas être délaissés. C'est précisément la grande polyvalence d'équipes extrêmement performantes qui constitue leur valeur ajoutée de la vidéo mobile. Tous les « clients » le reconnaissent : les

équipes vidéo mobile de la filière peut relever tous les types de défis.

Les élu·e·s CGT ont bien l'intention de faire avancer des contre propositions constructives sur les différents points du projet. Ils ont fait état des premiers retours des salariés, très inquiets des conditions dans lesquelles ils pourront continuer de vivre de leurs métiers dans l'avenir. Le point d'achoppement majeur est celui de l'affectation des personnels qui ont fait le choix de vivre en région et des risques de mobilité contrainte.

La direction souhaite transférer sur Paris tous les postes des techniciens de la vidéo mobile, des équipes légères, des adjoint·e·s et chargé·e·s de production. Pour la direction, les salarié·e·s pourraient continuer de vivre en région, mais les conditions de mobilité de mission sur Paris sont floues et pourraient les obliger à payer pour aller travailler après 2020.

Cela est évidemment inacceptable et la CGT a demandé le maintien de l'affectation des postes dans les sites régionaux actuels. Cela sécurisera la situation des salariés qui se verront appliquer les règles de l'entreprise en matière de mission. Cela n'empêchera pas la direction de redéployer éventuellement les postes sur Paris lorsqu'ils seront vacants.

La CGT a demandé également le maintien de locaux dédiés pour les personnels ainsi que des véhicules et le matériel en région pour les personnels des équipes légères. La CGT a d'ailleurs rappelé l'engagement de la direction acté dans le Protocole du 4 juin 2017 de maintenir la totalité des sites de production en région.

Enfin la CGT a pointé l'incohérence d'un projet qui se solderait en 2020 par la suppression de 51 postes sur les 1018 que compte actuellement la direction des opérations. Si l'internalisation d'un feuilleton quotidien pour France 2 à Vendargues et la mise en œuvre du pacte de priorité sur le recours aux moyens internes pour approvisionner les différentes antennes du bouquet signifient quelque chose, comment cela peut-il se solder par des réductions d'emplois ?

L'IC-CHSCT (réunie le 15 décembre) a lancé une expertise qui nourrira aussi les élu·e·s des CE et du CCE. ➔ Lire la [résolution de](#)

[l'IC CHSCT](#). La date butoir pour la consultation du CCE est fixée au 4 avril 2018.

## 8. Séquencement des projets immobiliers

---

Info 2015, déménagement de Paris Ile de France au Siège, réallocation des espaces, de nouveaux déménagements sont à prévoir sans que l'on parvienne à comprendre le schéma d'ensemble de l'immobilier du Siège. C'est ce qu'ont demandé en préalable les élu·e·s CGT.

La direction souhaitait quant à elle évoquer l'articulation des consultations entre CCE, CE Siège et CE Ile de France.

Les élu·e·s ont répété leur opposition au projet de déménagement de Vanves au Siège, de-

mandé la communication du rapport d'expert ayant servi à la décision de la patronne et demandé que l'hypothèse d'une autre implantation en petite Couronne soit sérieusement étudiée. Ils ont évoqué le stress des salarié·e·s de l'antenne, qui auront été maintenus dans une forme de précarité pendant 3 ans si le déménagement se fait courant 2019....

➔ **Les élu·e·s ont adopté une [résolution](#) dans ce sens à l'unanimité.**

## 9. Transfert de l'exploitation télématique de France Télévisions numérique à France Télévisions Distribution

---

Comment justifier le transfert d'une activité dont le chiffre d'affaires et les bénéfices augmentent chaque année ? La direction du numérique n'a visiblement que faire de l'expertise de ces salariés qui n'auraient, selon elle « *jamais trouvé leur place dans le numérique* ».

Pour les élu·e·s du CCE, le choix de l'article L 1224-1 qui s'applique en cas de transfert d'une entreprise à une autre (avec cession des actifs) ne s'impose nullement en l'espèce. Ils proposent plutôt une mise à disposition des salariés concernés, qui n'aurait pas pour con-

séquence la fin de leur couverture conventionnelle.

Ce projet apparaît flou pour les collaborateurs qui n'ont toujours pas de réponse à leur demande de mobilité. Ce transfert n'a visiblement pour seul but que de faire baisser l'affichage des ETP de l'entreprise unique et de satisfaire aux objectifs du directeur du numérique. Il constitue un précédent dans un contexte général particulièrement anxiogène dans l'ensemble de l'entreprise.

➔ **Les élu·e·s du CCE ont émis un [avis](#) résolument négatif à ce projet.**

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

---

Cet agrément devrait permettre aux médecins du Siège d'apporter une aide et une coordination aux services médicaux inter-entreprises, souvent débordés dans les régions et les outre-mer. **Les élu·e·s ont approuvé cette demande** qui devra encore être validée par la

DIRECCTE. Les élu·e·s CGT s'interrogent toutefois sur les moyens qui permettront une coordination véritable des médecins du travail qui interviennent sur toutes les entités de l'entreprise (plus de 150).

Plus largement, la CGT a dénoncé les effets de la Loi El Khomri qui remet gravement en cause la médecine du travail en France et son rôle capital pour la prévention. En divisant par 2 le nombre de médecins du travail d'ici 2020

(leurs effectifs passeront de 5000 à 2500 !), leur rôle sera de plus en plus réduit à la surveillance des aptitudes et non plus de prévention des risques pour les salarié-e-s. Un recul social majeur.

## **II. Prorogation/réduction de la durée des mandats en application de l'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017**

---

Un accord a été signé avec la CGT et FO pour proroger les mandats des régions jusqu'en juin 2018. L'accord prévoit une clause de RDV fin février pour juger de la possibilité de respecter ce calendrier. Si ce n'est pas le cas, ce qui est très probable compte tenu du nombre

et de l'ampleur des sujets à négocier, et surtout du fait que les décrets d'application des Ordonnances Macron ne sont pas tous parus, les élections devraient se tenir plutôt vers octobre 2018.

## **I2. Projet de Plan de formation 2018**

---

Une nouvelle loi de « transformation » du système de formation professionnelle précédée d'une négociation interprofessionnelle est annoncée pour avril 2018.

Elle aura des conséquences à terme sur la formation à FTV. En particulier si les périodes de professionnalisation, largement mobilisées pour construire les plans successifs disparaissent. De même pour la disparition du CIF ; la fusion des contrats de professionnalisations et d'apprentissage ; la généralisation du CPF ; etc.

La baisse du nombre des « non-formé-e-s » à FTV est importante selon les critères légaux, mais les formations sont de courtes durées (catégorie 1 : adaptation à l'outil) et peu professionnalisantes (catégorie 2 : développement des compétences).

Baisse importante de - 390.000 € sur le budget formation 2018 suite au « coup de rabot » de 70 millions € sur l'ensemble de l'entreprise.

La direction assure que cet « effort de solidarité » n'aura aucune incidence sur les plans régionaux et ultra-marins et qu'il sera absorbé par le basculement de certaines formations, prévues initialement sur fonds propres, sur fonds mutualisés AFDAS de la période de professionnalisation.

Les élu-e-s saluent le travail effectué par le service formation de l'Université et de son réseau pour maximaliser la construction du projet de plan de formation 2018 malgré cette nouvelle contrainte budgétaire. Ils s'inquiètent pour le maintien des orientations pluriannuelles d'un plan de formation amputé de 390 000 € de budget propre et qui repose de plus en plus sur des fonds mutualisés dont on peut craindre la disparition en 2019.

Les élu-e-s ont émis un avis négatif sur le projet de plan de formation 2018.

## **I3. Diagnostic égalité professionnelle**

---

Le diagnostic 2016 sur l'Égalité entre les femmes et les hommes à France Télévisions a

été étudié par la commission du CCE. (➡ Voir le [compte-rendu](#))

Il montre des avancées positives en matière de recrutement chez les journalistes, mais des efforts restent à faire pour les métiers techniques et l'accès dans l'encadrement qu'il soit journaliste ou PTA.

Le nouvel accord Egalité F/H signé récemment par la CGT, FO et la CFDT est porteur de nouvelles dispositions et procédures de re-

crutement qui devraient permettre d'atteindre les objectifs fixés.

L'accord présente surtout et pour la première fois tout un chapitre sur la place des femmes sur nos antennes, et un dispositif de lutte et de sanctions contre les propos et agissements sexistes, qu'ils soient tenus sur nos antennes ou dans l'entreprise.

#### **14. Information sur la mise en ligne d'un test de connaissances digitales**

---

A l'instar d'autres grandes entreprises (Air France, Orange, Pôle Emploi), la DRH souhaite mettre en ligne un test de connaissances digitales afin d'identifier les domaines dans lesquels progresser... Chaque salarié-e pourra, s'il le souhaite, réaliser ce test et transmettre le résultat à son manager en vue d'une

formation le cas échéant. Les élu-e-s du CCE feront partie des « testeurs » de ce test, avant son envoi à l'ensemble des salariés en mars 2018. Ayant personnellement fait le test, le DRH a admis avec modestie qu'il ne serait pas lui-même « ambassadeur » en connaissances digitales...

#### **15. Dématérialisation des contrats et signature électronique**

---

Avec la mise en place du coffre-fort numérique, les fiches de paie seront désormais envoyées sous forme numérique. Il en est de même pour les contrats et les attestations de travail. Les contrats seront signés d'une manière électronique sécurisée.

Des dispositifs qui vont une nouvelle fois, après la dématérialisation des factures fournisseurs et le traitement des frais de mission

par le logiciel CONCUR et celui des congés par Mon Kiosque, avoir des conséquences importantes sur l'activité du secteur administratif.

La direction semble en avoir conscience puisqu'elle va organiser, le 9 janvier prochain, une consultation de l'IC-CHSCT sur le thème de la Dématérialisation RH.

***Faute de temps (et de combattants) au terme de ce CCE particulièrement prenant, les points sur l'emploi au 30 septembre 2017, le bilan du handicap 2016 n'ont pas pu être examinés et le seront lors de la prochaine séance du CCE.***

Paris, le 19 décembre 2017

---

#### ***Prochain CCE les 4 et 5 avril 2018***

***D'ici là les élu-e-s CGT du CCE de France Télévisions souhaitent d'excellentes fêtes de fin d'année à l'ensemble des salariés et à leurs proches. Nous devons garder espoir, tous ensemble, en l'avenir de notre audiovisuel public, si malmené ces temps derniers.***

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°11 de la CASMOA

### Réunion du 5 décembre 2017

**Présents pour la CASMOA :** Rafaèle BOURGIER, Marc CHAUVELOT, Océan GRENIER, Jean-Hervé GUILCHER, Fernando MALVERDE, Véronique MARCHAND, Pierre MOUCHEL, Marie-Pierre SAMITIER et Eric VIAL.

**Pour la direction :** Marie-Aude CELLIER, *directrice des ressources humaines de l'Information*, Germain DAGOGNET, *directeur délégué de franceinfo*, Frédéric DEBAINS, *RRH 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*, Romuald RAT, *directeur des moyens de l'information*,

**Invités :** Agnès AMAR, *assistante de production à franceinfo*, Thierry DORSEUIL, *monteur à Télématin*, Olivier GONIN, *chef de plateau à franceinfo*, Frédérique HENAUT et Marion MERCIER, *deskeuses à franceinfo*, Linda OKOUKOU-SAAD, *monteuse à Télématin*.

### Les audiences de franceinfo

#### Audiences numériques

Sur le numérique, les derniers chiffres d'audience à la date de la commission sont ceux du mois d'octobre.

Au global, les sites et appli de France télévisions ont reçu 129 M de visites en octobre (dont 89% en mobilité), en baisse de 3% par rapport au mois précédent, mais en progression de 24% sur un an.

Les vidéos vues atteignent 555 M, en hausse de 38% en un an, dont 113 M sur les plateformes internes et 430 M sur Youtube, Facebook, etc. Molotov est compté dans les plateformes internes et totalise 8M de vidéos vues.

Les plateformes internes représentent 20% des vues, contre 43% pour Facebook (241 M de vidéos vues) et 34% pour Youtube (188 M de vidéos vues). Leur audience est en érosion par rapport au 1<sup>er</sup> semestre.

L'offre d'info, est redescendue à la 3<sup>e</sup> place derrière le Figaro et le Monde, après être montée en tête du podium avant l'été.

Avec 97 M de visites sur le web et les appli, l'offre d'info passe sous la barre des 100 M pour la 1<sup>re</sup> fois depuis février.

Franceinfo représente 71% du trafic et 69,5 M de visites, France 3 régions 19% (19 M), les 1ères 5% (5,3 M), Culturebox 3% (avec un record à 2,5 M de visite), FranceTV Sport 2%.

La direction s'inquiète d'un effondrement des référencements de Franceinfo sur l'Applenews, qui constitue une source importante d'accès à nos contenus, suite à une modification de l'algorithme. Une investigation est menée en interne pour tenter d'en comprendre la raison.

### **Audiences sur le canal 27**

En novembre, la part d'audience reste à 0,3%, ce qui représente 17,5 M de téléspectateurs.

Cette stabilité de la part d'audience masque une augmentation en valeur absolue (+ 40 000 téléspectateurs quotidiens).

Le fer de lance de la chaîne reste la matinale qui atteint 1,5% en semaine, avec des pointes à 2%. Cela représente 520 000 téléspectateurs en moyenne cumulée.

La direction se félicite que la chaîne progresse auprès des 15-49 ans, où elle est en 3<sup>e</sup> position avec 1,7% d'audience. L'interview politique d'Apathie atteint 1,8%.

Autre carrefour de la chaîne, le 18-20h (Laforge/Khaldoun) plafonne à 0,3%, soit 640 000 téléspectateurs, même s'il occupe la 2<sup>e</sup> place des chaînes d'info chez les 15-49 ans.

L'Instant module est également en 2<sup>e</sup> position sur cette population, avec 0,4% de part d'audience.

La direction estime que la chaîne touche un public plus jeune que la concurrence.

L'objectif d'audience à 0,6% initialement annoncé pour la fin de l'année le serait en fait pour la fin de la saison, en juin, selon Germain Dagognet.

La direction note que BFM a perdu un point d'audience en un an et que Franceinfo n'est pas si loin de LCI (17 M d'audience cumulée en novembre contre 18,3 M pour LCI), qui profite, avec ses talk-shows, d'une durée d'écoute plus longue.

La direction espère obtenir une campagne de bandes annonces sur les autres chaînes du groupe.

### **Perspectives d'évolutions**

Peu d'évolutions en prévision à moyen terme, hormis quelques retouches dans l'habillage ou dans le décor.

La direction travaille par exemple à rendre flou l'arrière-plan, afin que les équipes qui travaillent dans l'atrium ne soient pas exposées en permanence à la caméra. C'est semble-t-il complexe car les caméras ont une grande profondeur de champ.

D'un point de vue éditorial, la direction voudrait multiplier les reprises de PAE (prises d'antenne exceptionnelles) du réseau de France 3, ce qui permet de soulager la pression sur les équipes.

Par ailleurs l'évolution de l'appli fait l'objet d'un groupe de travail paritaire avec Radio France. L'accès aux portails régionaux de France 3 fait notamment partie de la réflexion.

Enfin, une nouvelle tranche renforcée l'après-midi serait à l'étude, mais achoppe pour le moment sur les moyens. Cette information inquiète les équipes techniques, vu les conditions de lancement de la tranche renforcée 11-13h à la rentrée de septembre.

## Etat des effectifs

Il était prévu initialement 167 postes à la chaîne info, auxquels se sont ajoutés 8 monteurs supplémentaires, soit 175 postes.

Sur cette cible, il reste encore 9 postes vacants :

- 1 journaliste édition numérique. Ce poste devait faire l'objet d'une reconversion, qui a échoué. Il sera republié.
- 2 journalistes deskeurs. L'un était réservé à une reconversion qui a échoué, l'autre est vacant depuis le départ de sa titulaire pour LCI. Il sera pourvu au COCA de décembre. L'autre poste sera republié.
- 1 assistant de production. Il sera pourvu au COCA de décembre.
- 2 cadres à la production. 2 personnes sont en détachement dessus. La direction doit se prononcer sur l'éventuelle confirmation des « détaché-e-s » sur le poste.
- 1 responsable d'édition. Une personne détachée sur le poste n'avait pas souhaité poursuivre. Le poste sera pourvu au COCA de décembre.
- 1 chef d'exploitation antenne. Ce poste ne sera pas pourvu. La direction estime que le service peut fonctionner à 7 personnes au lieu de 8.
- 1 OPV ronin. Ce poste n'a jamais été pourvu, faute de candidats. Des OPV intermittents alternent donc sur le poste.

Au total, sur les 6 reconversions prévues de PTA vers des postes de journalistes, 4 ont été validées et 2 non. Interrogée sur le devenir des non-permanents qui occupent ces postes actuellement (dont certains sont des visages de la chaîne info), la direction RH ne se sent liée par aucun engagement à leur égard, alors qu'ils ont contribué à l'activité de franceinfo depuis un an. Les postes publiés donnent la priorité à la mobilité interne.

Sur les 9 postes vacants, 7 seront comblés ou sont en cours de comblement. 1 poste a été supprimé. 1 poste reste vacant et fait l'objet d'un recours aux intermittents.

Par ailleurs, la direction de la chaîne info dispose d'un droit de tirage sur l'équivalent de 2 ETP non-permanents.

La direction reconnaît la nécessité d'un « news coord », mais dit ne pas disposer des postes nécessaires. Pourtant en interne des salariés ont été identifiés pour le profil.

## **Conditions de travail : l'effet chausse-pieds**

Les conditions de travail à la chaîne info pâtissent du sous-dimensionnement structurel de franceinfo.

### **Assistants de production**

Pour faire face à la tension sur l'effectif des assistants de production, le poste de directeur-adjoint de la chaîne info a été converti en poste d'assistant de production, suite au départ de François Brabant à la rédaction nationale.

Cela permet de planifier 2 assistants de production par tranche rouge et un dans la journée.

Présente à la commission, une assistante de production estime que le principal problème désormais relève de l'environnement de travail dans l'atrium (lumière, bruit, circulation), en particulier sur la tranche du 18-20h.

### **Journalistes chaîne info**

Les membres de la commission mettent en avant la forte tension sur les équipes, accentuée par le faible remplacement des absences. Ainsi, sur 3 salariées en congé maternité, une seule est remplacée.

La chaîne doit ainsi fonctionner avec 9 présentateurs au lieu de 10.

- **Planification et charge de travail**

Côté deskeurs, dans une population majoritairement féminine, les salariées évoquent une « lassitude », voire une « déception » des équipes. On leur demande de continuer à déployer l'énergie des débuts de la chaîne, alors que la fatigue s'installe. De nombreux deskeurs sont obligés de travailler un week-end sur deux, au détriment de leur vie personnelle. Le sous-effectif est tel que si un-e salarié-e demande à ne pas faire de week-ends ou de vacances décalées pour des raisons familiales, cela rejaillit sur ses collègues.

Le sous-effectif permanent a entraîné une forme d'autocensure : les rédacteurs en chef ont intégré la contrainte de la pénurie et renoncent souvent à des sujets.

Les intéressées notent cependant une amélioration dans les rotations (shift) suite au travail de resynchronisation de la rentrée.

Les membres de la commission rappellent que l'organisation du travail sur 4 jours aurait été parfaitement adaptée au travail des deskeurs et aurait permis de soulager les équipes.

Les salariés notent par ailleurs que des deskeurs vont régulièrement travailler pour d'autres services de la rédaction nationale (par exemple les sports) sans être remplacés, ce qui accroît la charge sur les autres.

Germain Dagognet répond que dans le même temps des journalistes de la rédaction nationale viennent faire des chroniques à la chaîne info.

La tension au desk a des conséquences sur les autres corps de métier : demandes dans l'urgence, absence d'anticipation, défauts de communication ont un impact sur la régie qui subit le stress.

Selon Stéphane Dubun, 2 points quotidiens, à 10h15 et à 15h entre la régie et la rédaction ont été mis en place pour « améliorer la fluidité » entre l'éditorial et la technique. Chaque mercredi à 14h, il y a un point de coordination entre rédacteurs en chef, chefs d'édition et régie.

- **Dysfonctionnements matériels**

Les journalistes du desk qualifient d'« insupportable », la défaillance du système informatique. Selon l'une des salariées présente : « Ça n'a pas évolué depuis le début. Le système saute, 5 à 10 fois de suite quand on est en train de faire un sujet ». Des sujets sont ainsi perdus à la dernière minute. Et de conclure : « On travaille avec des trottinettes et on nous demande de faire de la Formule 1 ».

Selon les journalistes, la commande d'images ou de sujets reste problématique, car les sources d'images se perdent régulièrement dans les méandres du serveur ; les journalistes passent alors un temps considérable à les chercher. En vain parfois.

Romuald Rat reconnaît qu'il y a « des problèmes de stabilité », tout en renvoyant la responsabilité au système iFab de la rédaction nationale.

Selon lui, il n'y a pas suffisamment de remontée des bugs à la maintenance.

Un secours du montage Dalet doit être déployé début 2018.

- **Représentation des femmes**

Les membres de la commission regrettent une surreprésentation masculine sur le canal 27, au détriment des femmes. L'écrasante majorité des anchormen sont des hommes.

La direction reconnaît la situation, mais déplore de ne pas avoir eu de candidates. La DRH affirme qu'au global il y a plus de femmes que d'hommes dans l'effectif de la chaîne info. Mais les figures de proue sont des hommes.

Par ailleurs, le non remplacement des congés maternité contrevient aux dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle fait peser sur les femmes la responsabilité d'une tension accrue sur les effectifs.

### **Problèmes de planification à la fabrication**

L'absence de la planificatrice a eu des conséquences sur l'anticipation de la planification et notamment l'écoulement des congés.

Pourtant la moitié des salariés de la chaîne info ayant été embauchés à la mi 2016, ils n'ont pas bénéficié en 2017 de l'intégralité de leurs droits à congés. En 2018, il faudra absorber ces droits en année pleine.

Selon Eric Journoux, la structure a été dimensionnée pour les absorber, même s'il demeure une incertitude liée au paiement ou la récupération des heures supplémentaires.

Les membres de la commission notent par ailleurs qu'il existe encore des semaines où les salariés alternent les 3 types de vacances ; une situation sur laquelle le médecin du travail a déjà fait part de sa préoccupation.

Selon Eric Journoux, ces alternances se font souvent à la demande des salariés.

### **Situation des OPV de franceinfo**

Suite à la mise en place d'une compétence complémentaire « Ronin » pour les OPV de la chaîne info, il subsiste un désaccord sur la rémunération appliquée aux intermittents qui tournent sur le poste. Leurs collègues de la HF du siège bénéficient d'une majoration forfaitaire de 132 euros par jour liée aux contraintes d'activité.

Les membres de la commission demandent que la règle soit appliquée aux OPV intermittents de franceinfo, faute de quoi la direction risque de ne plus trouver d'OPV volontaires pour travailler sur le plateau de la chaîne info.

### **La fabrication de la tranche matinale et de Télématin**

La direction réaffirme que, suite à la signature du protocole de levée de préavis du 27 novembre, l'effectif de montage est maintenu à 2 monteuses d'actu et un monteur prod pour la fabrication de Télématin, en plus des effectifs de la chaîne info. Cela constitue, selon nous, le point d'équilibre, identifié après un an de fabrication des tranches matinales.

Du côté du desk de franceinfo, les salariées se plaignent des temps de fabrication très courts pour les sujets du 6h info. Alors qu'elles prennent leur service à 4h, elles ne se voient souvent attribuer un sujet qu'à 4h45, ce qui laisse moins d'une heure pour assembler le sujet.

Cette difficulté pourrait sans doute être résolue par une modification de la planification du rédacteur en chef du matin ou une plus forte anticipation la veille. Selon une des deskeuses qui en vient, à iTélé 60% des sujets de la matinale étaient montés la veille.

Selon la direction, 4 personnes (un-e responsable, un-e assistant-e, un-e journaliste et un monteur-se) sont planifiées le soir jusqu'à minuit côté France 2. Selon les salariés, le monteur travaille d'abord pour le 20h, puis fabrique déjà des sujets et des éléments pour Télématin ; ils doutent qu'il-elle soit en mesure de faire plus de sujets pour la tranche matinale, alors que Romuald Rat estime qu'il y a de la marge. Quelle marge ?

Concernant les problèmes de son, Romuald Rat précise qu'un formateur vient assister les deskeuses une semaine par mois. La direction note une amélioration des relevés quotidiens par le PC info, ce que réfutent les monteuses de Télématin.

Selon Romuald Rat, il n'y a plus de « gouffre qualitatif » entre franceinfo et France 2. Les non conformités audio, selon lui, ne proviennent pas uniquement de franceinfo. En revanche, certains sujets non conformes diffusés dans l'urgence dans une 1<sup>ère</sup> édition ne sont pas corrigés ensuite lors des diffusions suivantes, ce qui constitue un dysfonctionnement qu'il va falloir corriger au niveau de l'édition, selon M. Rat.

### **Quel suivi après la CASMOA ?**

Alors que la direction RH préconise un suivi dans le cadre de l'accord QVT (qualité de vie au travail), les membres de la commission souhaitent que le dialogue social inventé au travers de la CASMOA, et qui a permis d'ajuster le projet, puisse perdurer, dans un cadre moins généraliste que celui de l'accord QVT.

Par ailleurs, la CASMOA a permis de faire remonter les problématiques de salariés qui n'étaient pas nécessairement représentés dans des instances élues avant la création de franceinfo.

Germain Dagognet se dit personnellement favorable à la poursuite de la CASMOA, saluant le « dialogue original » qui s'est inventé au sein de cette commission.

Pour la CASMOA,  
Jean-Hervé Guilcher  
13 décembre 2017

## Résolution du CCE de France Télévisions dans le cadre du droit d'alerte

Les élus de CCE ont lancé une procédure d'alerte économique suite à l'annonce d'un plan d'économies supplémentaires de 50M€ imposé par l'État à France Télévisions, dans un cadre plus global d'annonces de restructuration de l'audiovisuel public.

La hauteur de l'impact et la violence de la méthode sont déstabilisantes car en toute logique il eut été préférable que la stratégie précède la question financière.

Plus récemment, les déclarations du Président de la République n'ont fait que confirmer les inquiétudes des élus.

Suite au rapport d'expertise du cabinet Secafi exposé en CCE et aux réponses apportées par la direction, de nombreuses questions restent en suspens. Certaines concernent directement le Conseil d'Administration ; nous les lui présentons et lui demandons d'y apporter une réponse :

1/ Quelles sont les propositions du Conseil d'Administration de France Télévisions sur l'évolution des concours publics ? Quelles contreparties seraient portées par le CA auprès de l'actionnaire si l'évolution des ressources publicitaires n'était pas au rendez-vous ? Le CA soutiendra-t-il la demande de coupures publicitaires supplémentaire après 20H ?

2/ Quelles sont vos options sur le positionnement de l'entreprise pour faire face au développement des plateformes des GAFAM en France et au niveau européen ?

3/ Le CA confirme-t-il le périmètre actuel des missions et des objectifs de France Télévisions et sur quelle durée ? Quel est notamment l'avenir de FÔ, F4, F3 national ? Quels moyens pour le réseau Outre-Mer afin de consolider une offre tri-médias ?

4/ Quelles ambitions de partenariats (régions de France 3, entreprises de l'audiovisuel public, coopérations internationales, distributeurs) le CA soutient-il ?

5/ Quelle réflexion autour de la détention et de la localisation de l'immobilier ? Quel impact si le niveau global d'investissement est une nouvelle fois contraint en 2018 ?

6/ Quelles garanties sur le maintien de l'emploi à France Télévisions ? Une nouvelle vague de suppression d'emplois au-delà des objectifs du COM est-elle envisagée ? Avec des licenciements ?

7/ Quelles propositions sur l'évolution de la détention des droits afin que les chaînes disposent de retour sur investissement sur les œuvres qu'elles financent actuellement à fond perdu ?

Les élus du CCE demandent au Conseil d'Administration, qui doit se réunir le 21 décembre 2017, d'instruire ces questions et de répondre par écrit au CCE.

Adoptée à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales Cgt, Fo, Cfdt et Snj s'associent à cette résolution

Paris, le 14 décembre 2017

# Déplacement de la commission de suivi des MIF sur le chantier de la post-production du feuilleton

## Site du Franay (Saint-Cloud)

**21 novembre 2017**

**Présents pour la commission :** Chantal Frémy, Rabéa Chakir-Trébosc, Johanna Turpeau, Thierry Lavaill, Océan Grenier, Pierre Mouchel, Fernando Malverde et Jean-Hervé Guilcher

**Pour la direction du projet :** Yves Dumond, directeur des opérations, Jean-Philippe Lançon, chef du projet post-production pour la direction des opérations, Jean-Philippe Guillaud, IMG.

---

La future post-production du feuilleton est située à St-Cloud, sur le site du Franay. Elle occupe quasiment tout le 3<sup>e</sup> étage du bâtiment, avec les équipements techniques à l'étage supérieur.

Les travaux de bâtiments sont en cours d'achèvement. Les cloisons ont été démontées et remontées, de manière à insonoriser les salles.

L'étage est divisé en deux niveaux : l'un pour la post-prod, l'autre pour les équipements techniques, salle technique et salle PAD.

Les salariés devront badger pour accéder à l'ensemble de la post-production, qui est reliée à la vidéo-surveillance du site.

Il y aura 14 salariés de la Filière à demeure. L'ensemble de l'étage est susceptible d'accueillir une vingtaine de personnes dans les grandes journées, en comptant les équipes de MFP.

### Description des aménagements

Au niveau post-prod, on trouve :

- 6 salles de montage. Dont une salle de « finishing » (vérifications avant le PAD) et une salle de validation pour le coordinateur artistique de post-production (MFP)
- 1 salle de montage son
- 1 cabine speak. Le chef de projet parle d'éventuelles voix off, voire de post-synchronisation. L'installation paraît peu crédible pour une telle pratique.
- 1 auditorium de mixage
- 1 salle d'effets spéciaux (qui accueillera 2 postes d'effets spéciaux). On y consolidera notamment les incrustations liées aux décors virtuels.
- 1 bureau de coordinateur artistique. Il appartient à MFP. Il est présenté comme le représentant du réalisateur. Il travaille avec le bureau d'ordres.

- 2 salles d'étalonnage
- 1 salle de repos de 23 m<sup>2</sup>
- 1 salle de réunion / salle de visionnage en temps réel
- 1 bureau de passage pour la production (MFP)
- 1 bureau pour le/la responsable du bureau d'ordres.

Au niveau salles techniques, on trouve :

- une salle technique pour les baies et équipements techniques de toute la post-prod. Ils seront télécommandés par fibre optique à partir des différentes salles de post-prod (2 fibres par poste de travail). Il est prévu 120 TB de stockages serveurs, sécurisés en Raid 6.
- une salle d'administration de ces équipements
- une salle PAD avec envoi vers FTV.

La partie technique est protégée par l'onduleur du site, donc tous les disques et données sont protégés contre des coupures électriques ou surtensions. En revanche la capacité de l'équipement ne permet pas de sécuriser les salles de post-production.

### Calendrier des travaux

Le lot technique a fait l'objet d'un appel d'offres. 5 intégrateurs ont répondu (3 Français, un Britannique et un Allemand).

L'installation des équipements et les câblages se feront en mars. La direction estime à 15 jours la période d'installation et ensuite 15 jours pour la prise en main. Mise en service et recette, fin mars-début avril.

Le mobilier des salles de post-prod doit être fabriqué par la Filière, vraisemblablement Lyon, une fois que seront terminés les décors des antennes régionales.

Un lot ultérieur doit prévoir une solution (MAM de production) pour les métadonnées, les rapports de scripts, les références aux éléments de décor, etc.

### Quelques précisions sur les process

Les rushes arriveront au Franay via un lien direct de 500 MB avec Vendargues. Les stockages de rushes du Franay et de Saint-Cloud se synchroniseront et seront identiques.

Le chef de projet évalue à 6h le temps nécessaire pour le transfert des rushes d'un épisode. Les rushes auront été préparés et assemblés. Le son sera déjà synchronisé. Ce transfert se fera la nuit. Le data manager vérifiera le matin que le transfert s'est bien déroulé.

Un visionnage des éléments pourra être fait à distance à France Télévisions, à Vendargues, ainsi que dans les locaux de la production du feuilleton, rue St-Fiacre dans le 2<sup>e</sup> arrondissement.

Le montage se fait sur Avid. L'étalonnage sur Da Vinci. Les effets spéciaux sur Nuke et After Effect. Le mixage sur Protools (16 faders).

### **Autres éléments**

Un technicien IMG sera présent à demeure pour assurer les dépannages de niveau 1 sur les locaux.

Les salariés du Franay ont accès à la cantine de Cap Gemini, installée à proximité.

Pour la commission,  
Jean-Hervé Guilcher  
21 novembre 2017

# Déplacement de la commission de suivi des MIF sur le chantier du site de fabrication du feuilleton

## Vendargues

**22 novembre 2017**

**Présents pour la commission :** Rabéa Chakir-Trébosc, Anne Di Domenico, Marc Esclapez, Chantal Frémy, Océan Grenier, Jean-Hervé Guilcher, Thierry Lavaill, Fernando Malverde, Pierre Mouchel, Pascal Percie du Sert, Philippe Ramousse, Eric Vial.

**Pour la direction du projet :** Yves Dumond, directeur des opérations, Michel Blaise, chef décorateur, Philippe Le Boucher, directeur de production (MFP), Olivier Roelens, adjoint au responsable du pôle fiction (FTV).

---

Les membres de la commission ont visité le chantier du futur site de fabrication du feuilleton à Vendargues (34).

Les travaux sont bien avancés. Le gros œuvre est terminé.

- Les studios sont en cours de finition
- les murs de la menuiserie et de l'atelier de fabrication sont achevés
- le mur du garage également
- ainsi que ceux des lieux de stockage attenants
- afin de pouvoir construire ces espaces, des linéaires de racks ont été démontés et entreposés sur place pour le moment
- les éléments modulaires de la zone de vie sont en cours d'assemblage et de câblage au fur et à mesure de leur pose
- la partie accueil du bâtiment est en cours de finition (installation des sanitaires, etc.)

Selon la direction, il n'y a pas de retard, le bâtiment doit être livré fin janvier, pour un début des tournages courant avril.

Un directeur de production, Philippe Le Boucher, est présent sur place depuis l'été. Il est salarié (intermittent) par MFP et repère de futurs lieux de tournage. Il doit être prochainement épaulé par un régisseur de Bordeaux, planifié à Vendargues jusqu'en janvier. Par ailleurs, une cadre à la production de Marseille est planifiée sur le feuilleton. Elle intervient notamment les renforts de CDD sur la construction des décors du futur feuilleton à la Valentine (en ce moment 11 salariés CDI et CDDU).

### L'espace menuiserie / fabrication

La menuiserie est construite sur le principe de la boîte dans la boîte. Elle dispose d'un mur percé de grandes fenêtres le long des quais de déchargement de l'ancienne plateforme

logistique. Les portes des quais sont donc amenées à rester levées en permanence, sauf pour servir de store, si le soleil donne trop violemment sur l'espace de travail.

Des portes coupe-feu monumentales situées à chaque extrémité de l'atelier permettent d'accéder aux espaces de stockage et d'assemblage, d'entrer et sortir matériaux et décors.

L'espace est séparé en deux avec une porte coupe-feu monumentale au milieu. Imposé pour des raisons de sécurité, cet aménagement ne reçoit pas l'adhésion des professionnels, car ils estiment qu'il va gêner le travail. Selon la direction, ces deux espaces permettent néanmoins de répartir les machines et de cumuler les nuisances sonores. Entre les deux espaces de la menuiserie et de la construction, un bureau est aménagé, doté de part et d'autre d'une surface vitrée permettant de regarder dans l'un et l'autre des espaces.

L'ensemble est équipé de plafonds insonorisés, afin d'atténuer le bruit des machines (80-90 dB en moyenne par machine). Le plafond est également équipé d'un chauffage.

Il reste à installer tout la machinerie d'aspiration.

Selon le chef menuisier présent, l'espace menuiserie devrait comporter 3 à 4 plans de travail.

Il reste encore pas mal de zones de flou sur les aménagements. L'espace d'assemblage des décors, où officieront notamment les peintres, ne semble pas déterminé. Il n'existe en tout cas pas d'espace clos pour la peinture, alors même que l'activité peut s'accompagner de l'utilisation de produits dangereux et génère des odeurs. Selon la direction, le prémontage se ferait le long du mur qui sépare les deux bâtiments. Le groupe de travail menuiserie étudie actuellement le besoin en cabine de peinture.

Le retraitement des matières sales (système de nettoyage des pinceaux et des outils de peinture) se fera en circuit fermé.

Par ailleurs, le chef-menuisier déplore l'absence de vestiaires pour son équipe, alors qu'ils ont besoin de se mettre en tenue de travail (avec équipements de protection individuelle). Au cours de la visite, Olivier Roelens propose de leur aménager un vestiaire dans la partie du bâtiment d'accueil disposant de sanitaires et de douches. Le site présente dans la partie accueil un vestiaire homme et un vestiaire femme comprenant chacun une douche.

### L'espace accessoires

L'aménagement des racks pour le stockage des accessoires ne semble pas finalisé. Les accessoiristes et décorateurs souhaitent que les petits objets soient accessibles à hauteur d'homme, afin de pouvoir les manipuler. Ces aménagements seront finalisés dans le cadre du groupe de travail accessoires.

Il reste à définir les flux de circulation des engins de manutention. La direction annonce vouloir désormais rassembler les deux groupes de travail (menuiserie et accessoires) pour les faire travailler sur le sujet avec un expert extérieur.

Des stockages d'accessoires ont déjà lieu à Montpellier sur le site de Pinville, initialement prévu comme site provisoire de fabrication du feuilleton. Le bail signé par MFP jusqu'en mai 2018 a bien été maintenu, même si les aménagements n'y ont pas été faits. Lyon y stocke des surplus d'accessoires, faute de place, du fait de la fabrication des nouveaux décors des JT du réseau. Marseille pourrait aussi rapidement y avoir recours, les décors de Vendargues prenant de la place.

Bien que des accessoires soient donc déjà à Montpellier, ils ne sont pas prévus pour l'activité feuilleton, mais la direction précise qu'ils pourraient servir si nécessaire. Quant à l'équipe dédiée à leur gestion, elle ne sera recrutée que lorsque le bâtiment de Vendargues sera terminé.

### **Locaux de stockage**

Ces locaux construits à côté du garage sont destinés notamment au matériel des véhicules fiction. Initialement, ils devaient aussi accueillir le matériel de la vidéo-mobile.

Il s'agit de 2 x 3 espaces de stockage de 50 m<sup>2</sup> chacun.

### **Le garage**

Initialement prévu pour accueillir la vidéo-mobile de Marseille, il pourrait finalement n'accueillir que les véhicules de la fiction. L'endroit est désormais délimité par un mur qui l'isole du reste du bâtiment. Sur l'arrière, il bénéficie de 4 portes à niveau pour l'accès des véhicules.

### **Les studios**

Un espace reste libre, celui d'un éventuel studio 3. Il accueillera le catering (le prestataire n'a pas encore été choisi) et devrait également accueillir un décor de bar avec terrasse sur l'extérieur pour le tournage de certaines séquences.

Les studios 1 et 2 sont en cours de finalisation, avec la pose des éléments d'insonorisation.

Ils sont construits selon le principe de la boîte dans la boîte. Ils sont surélevés, sur une chape qui permet de réduire les vibrations. On y accède par un sas et une rampe.

Ce qui frappe, c'est la faible hauteur de plafond. La direction répond qu'on n'y tournera que des scènes d'intérieurs. Toutes les séquences en grands espaces seront faites en extérieur.

Chaque studio devrait contenir 5 ou 6 décors. Les fonds verts ne seront créés que pour certains décors.

Les 1ers tournages se feront en décors naturels ou en studio, en fonction de l'état d'achèvement des travaux. S'il y a du retard, la pause estivale pourrait servir de zone tampon et être raccourcie afin qu'au moment du lancement de la diffusion, on dispose de 30 épisodes d'avance selon Olivier Roelens.

## **Zone de vie**

Les modules sont installés dans la 1<sup>ère</sup> travée du bâtiment accueillant les studios, à proximité du bâtiment d'accueil. Ils sont surélevés et disposés en U sur 2 étages, avec coursive extérieure pour les déplacements au niveau supérieur. Au centre, une cour elle aussi surélevée accueillera un « tisanerie ». Il semble qu'au moins une partie des modules ne bénéficiera que de très peu, voire pas du tout de lumière naturelle.

## **Gardiennage**

Il fait l'objet de l'un des lots de l'appel d'offres géré par le réseau France 3. Les entreprises sont en train de répondre.

## **Postes à pourvoir**

La phase de recrutement a pris du retard. Les deux premiers postes qui devaient être pourvus en septembre et en octobre (cadres à la production) ne le sont pas encore.

Les premiers postes devraient être pourvus au COCA de décembre.

Pour Yves Dumond, il existe des ressources en interne, donc il n'y a pas à s'inquiéter. La direction va lancer une nouvelle publication de postes afin de susciter de nouvelles candidatures (demandes de mobilité).

La commission souhaite faire une nouvelle visite sur le site au moment des tournages tests.

Pour la commission  
Jean-Hervé Guilcher  
22 novembre 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°2

### Réunion du 4 décembre 2017

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

**Pour la direction :** Toma DE MATTEIS, *producteur (MFP)*, 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*, Olivier ROELENS, *adjoint au responsable du pôle fiction (FTV)*, Arnaud SEGUR, *RRH des opérations*, Laurent TOLAZZI, *DRH gestion et moyens*.

### Le feuilleton, côté MFP

#### L'histoire

L'histoire, celle d'une personne qui revient à Montpellier après une longue absence. Elle a ses secrets et va en découvrir d'autres sur place.

Les ingrédients : un triptyque suspense, romance et comédie. L'idée est que tout téléspectateur puisse trouver quelque chose où s'accrocher. Selon Toma de Matteis, le producteur du feuilleton chez MFP, le projet veut être divertissant, intelligent et parler de la société dans laquelle on vit.

L'écriture est construite sur le principe des arches : une grande histoire sur 4 à 6 semaines, au sein de laquelle s'insère une moyenne histoire plus sociétale et des petites histoires que vivent les personnages sur un épisode, et qui relèvent plus de la comédie. Ceci permet aux différents personnages de prendre tour à tour une position centrale, au gré de l'histoire ou de leur popularité auprès du public.

Quatre auteurs écrivent actuellement sous la direction d'Olivier Szulzynger, un des scénaristes de *Plus belle la vie*. Certains travaillent sur la structure des épisodes, d'autres sur les dialogues. A terme, en période de croisière, ils pourraient être une vingtaine à se relayer sur l'écriture.

Selon Toma de Matteis, les épisodes correspondant aux trois premières semaines de diffusion sont déjà écrits, soit environ 15 épisodes. L'objectif est de disposer d'une quarantaine d'épisodes au lancement du tournage. L'idée est de ne pas écrire trop d'épisodes à l'avance

(pas plus de 2 mois d'épisodes), afin de rester réactif et « vivant », ce qu'exige le genre du feuilleton.

Le titre n'a pas encore été choisi. Le nom de code du feuilleton est « Grand soleil ».

### Les personnages

Les rôles vont de 15 à 75 ans.

Les castings ont commencé il y a un mois. Une trentaine de personnages ont déjà été « castés » sur une quarantaine de rôles. En période de croisière de nouveaux personnages seront régulièrement « castés », au gré de l'écriture. A titre de comparaison, *Plus belle la vie* a connu plus d'un millier de rôles en 15 ans.

### Le décor

Selon le producteur, Montpellier est « l'archétype de la ville de demain », une ville accueillante qui connaît le plus fort taux de croissance en termes de nouveaux habitants.

La région est « très riche d'un point de vue visuel », elle offre une grande diversité. Un directeur de production de MFP, déjà sur place, effectue des repérages dans la région.

Afin de tourner des scènes dans un bar de plage, la production est en discussion avec des municipalités pour construire une structure fixe pour les besoins du feuilleton.

Quelques lieux clé de l'histoire : une entreprise, un lycée, un commissariat, un bar de plage.

Les décors virtuels sur fonds verts ne devraient servir dans un premier temps qu'à des points de vue à travers les fenêtres. Il faut le temps de maîtriser cette nouvelle technologie.

### Le tournage

Selon Toma de Matteis, le calendrier est très serré pour un démarrage au mois d'avril.

Le principe de tournage est d'un épisode par jour. On tourne en « crossboardé » par séries de 10 épisodes, c'est à dire qu'on tourne par exemple à la suite toutes les scènes « infirmerie » pour 10 épisodes.

Sur les conditions de tournage, le producteur précise que « ce n'est pas le bagne, mais c'est un peu particulier ». Ce sont des conditions de tournage rapides, tendues, sur lesquelles il y a peu de temps de latence.

C'est cependant plus confortable qu'à *Plus belle la vie*, car il y a 2,5 équipes par épisode. Avec plus de 50% du tournage hors studio, « l'idée est de se rapprocher le plus possible de la qualité du prime », bien que les moyens soient sans comparaison. Toma de Matteis évoque 140 000 € par épisode, « dérisoire par rapport aux 8 à 15 M€ d'un épisode de *Game of Thrones*. On n'a pas les mêmes ambitions ».

Le tournage devrait être « plus simple » que sur *Plus belle la vie* : 2 caméras au lieu de 3, moins de séquences, plus d'espace dans les décors en studio.

La rotation des équipes ne devrait pas excéder 4 semaines, selon le producteur.

### Les effectifs côté MFP

MFP fournira tout le volet artistique du projet : auteurs, directeurs artistiques, réalisateurs et leurs assistants, les comédiens, etc.

Hors comédiens, l'équipe tournage devrait compter environ 70 techniciens côté MFP. Les recrutements n'ont pas commencé, même si Toma De Matteis précise qu'il a déjà repéré des gens. Dans ce domaine, « on recrute les gens avec qui on a envie de collaborer », on travaille par réseaux.

Il y aura aussi des recrutements d'intermittents locaux, car le budget ne permet pas de loger en permanence des équipes entières à Montpellier.

Le projet espère bénéficier d'un financement du bureau des tournages de la région Occitanie.

### Bilan des ateliers

- **Menuiserie**

L'atelier menuiserie s'est réuni à trois reprises. Il est également allé visiter l'atelier menuiserie de l'opéra de Lyon.

A ce stade, la direction n'a pas fait les arbitrages sur la répartition des outils existants dans les menuiseries du siège et de la Filière.

L'APAVE doit faire le tour des menuiseries de Marseille et Lyon pour vérifier que l'ensemble des machines est en état d'exploitation. La direction souhaite par ailleurs faire appel à un expert extérieur afin de la conseiller sur les outils nécessaires au futur atelier de Vendargues. Elle souhaite en l'occurrence faire appel à un fournisseur spécialisé dans les machines-outils pour menuiseries.

Les membres de la commission ont fait remarquer qu'en tant que vendeur de machines, il serait forcément juge et partie. Pourquoi pas la CARSAT, plus indépendante ? Parce que l'organisme public intervient essentiellement sur les conditions de travail. De même la CRAMIF (caisse régionale d'assurance-maladie d'Ile-de-France) n'a pas une vision globale sur le sujet, selon Michaël Friederich.

Une visite pourra être organisée si besoin par le fournisseur de machines-outils dans une menuiserie industrielle, afin de voir comment ils sont organisés.

La direction espère réutiliser le maximum de matériel existant (scies à panneaux, toupies, etc.), mais Yves Dumond confirme la nécessité d'acquérir une scie à commande numérique (CNC). En la matière, les prix varient du simple au double (de 70 000 à 150 000 euros) selon les fonctionnalités de la scie.

Le système d'extraction de l'air et des poussières devra également être acheté.

L'enveloppe prévue pour cette phase d'équipements est de 350 000 €.

Pour la réutilisation du matériel, la direction souhaite se laisser le temps, l'idée étant de conserver en permanence un atelier en état de fonctionnement, jusqu'au lancement de celui de Vendargues.

Côté calendrier, la définition de besoins devra être bouclée pour le mois de juin, afin d'envisager un démarrage de la nouvelle menuiserie en septembre.

Côté infrastructures, lors de leur visite à Vendargues, les membres de la commission ont pu constater que les travaux de l'atelier étaient déjà bien avancés. Les murs sont montés, les plafonds acoustiques et le chauffage aussi.

Les aménagements intérieurs dépendront des arbitrages sur le matériel et des avis extérieurs.

L'atelier est séparé en deux par une porte coupe-feu ; un sujet de désaccord entre la direction et le chef menuisier. La direction invoque les obligations de sécurité, le chef-menuisier estime que ça va gêner le travail.

Par ailleurs, il reste un débat sur la zone d'assemblage et de peinture. Faut-il ou non une cabine peinture, ce qui permet de confiner les odeurs et émanations de peintures, produits chimiques et solvants, ainsi que les poussières de ponçage ? Si oui, de quelle taille ? C'est ce que devra déterminer le groupe de travail menuiserie.

Olivier Roelens estime que l'assemblage peut se faire le long du mur qui sépare les deux bâtiments, en bordure des racks de rangement des accessoires. Mais l'activité assemblage est-elle compatible avec la nécessaire circulation des engins de levage (fenwick ou gerbeurs) ?

Afin d'avancer sur le sujet, les deux groupes de travail menuiserie et accessoires vont désormais se réunir en commun. Il devrait également être fait appel à un expert.

- **Accessoires**

L'atelier s'est réuni trois fois.

Le groupe de travail a réfléchi à l'aménagement des racks, entre les meubles, les gros et les petits accessoires. Il s'est aussi intéressé à l'outil informatique qui permettra de gérer le stock et de communiquer avec les accessoiristes et chefs décorateurs des autres sites. Enfin il a réfléchi aux process qui permettront aux sites de fiction de travailler avec ce site central.

Sur l'aménagement des racks, plusieurs préconisations ont été faites par les professionnels, notamment la nécessité de stocker les petits objets à hauteur d'homme, afin qu'ils puissent être vus ou manipulés. Cela nécessite des aménagements du niveau inférieur des racks.

Pour la gestion des accessoires, le logiciel « Setkeeper » de Mélusine a été choisi. C'est un logiciel qui était déjà utilisé à la Filière. Il est actuellement en cours de tests et d'adaptation. Cette base de données est censée pouvoir être utilisée par différents corps de métiers, y

compris les scripts. Outre les accessoires, il permettra d'échanger du texte, des éléments de dialogues ou de casting. Il doit également permettre de répertorier les différents décors naturels qui auront été identifiés dans la région.

Le calendrier initial prévoyait un démarrage au mois d'avril, mais cela pourrait être plus tard. Le feuilleton n'aura pas besoin du stockage d'accessoires dans un premier temps, car tous les objets et meubles nécessaires aux premiers tournages seront installés dans les décors.

Le profil des gestionnaires de stock et des magasiniers n'est pas encore finalisé, même si les membres du groupe de travail demandent que ces personnes possèdent un profil artistique.

Ces 3 postes n'ont pas encore été publiés ; ils ne dépendront pas du feuilleton. Les 3 postes de menuisiers transférés des sites de la filière ne dépendront pas non plus du feuilleton, puisque ces professionnels travailleront pour tout le groupe.

Sur les débouchés commerciaux, la direction dit avoir désormais l'assurance que France Télévisions a la capacité légale de lancer cette activité. Mais ce développement prendra du temps et n'est pas prioritaire.

- **Nouveaux formats**

Le groupe s'était réuni à 5 reprises à la date de la commission. Lors de la dernière réunion, Yves Dumond est venu préciser les objectifs et recadrer les débats qui avaient tendance à s'éparpiller... Une 6<sup>e</sup> réunion devait avoir lieu le 7 décembre.

L'objet de l'atelier est d'apporter des réponses à la demande et aux besoins des différentes antennes et clients de la Filière. Pour Yves Dumond, la réflexion doit être orientée vers les formats, plutôt que vers les outils.

Pour avancer sur des objectifs précis, la direction a travaillé en « sous-groupes » parallèles :

- Sur Culturebox : faire des propositions de formats, avec les moyens associés, à destination de la plateforme. La réflexion touche les questions de captation, de transferts de flux, etc.
- Sur le Tour de France : comment réinternaliser au sein des cars de la Filière, le traitement des signaux « divergés » afin de les diffuser sur le numérique ? Quelles conséquences sur la charge de travail des équipes internes ? A terme, cela pourrait servir à d'autres débouchés, comme Roland-Garros par exemple.

Les membres de la commission préconisent que ce groupe de travail devienne une commission permanente, car il faut aller plus fort dans les nouvelles écritures.

Une start-up externe spécialisée en nouvelles écritures serait présente au 4<sup>ème</sup> étage de FTV. A-t-elle vocation à contribuer au groupe de travail ?

## **État des candidatures et des recrutements**

Pour rappel, il y a eu 424 candidatures pour les 92 postes mis en consultation à Vendargues et à St-Cloud, dont 102 en interne.

Au COCA du 11 décembre, 38 postes devaient être pourvus (finalement seulement une trentaine) pour les métiers de chargé de production, électricien, régisseur de production, régisseur, responsable de bureau d'ordres, cadre à la production, scripte, chef d'équipe électricien-éclairagiste, chef d'équipe machiniste, graphiste audiovisuel.

Tous les entretiens n'ont pas été menés pour les candidats retenus sur les shortlists.

Quelques candidats retenus pourront avoir besoin de formation (petites adaptations).

La DRH affirme que tous les salariés permanents qui ont postulé mais n'ont pas été retenus bénéficieront d'un retour et d'un entretien avec leur RH. L'occasion de leur expliquer pourquoi ils n'ont pas été sélectionnés et d'examiner leurs choix de mobilité professionnelle et/ou géographique.

Les intermittents non retenus recevront également un courrier. Certains ont déjà été envoyés, selon la DRH.

Le calendrier de recrutement a pris du retard et devrait donc se poursuivre, au fil de l'eau en 2018, jusqu'à épuisement des postes.

La direction va republier prochainement un certain nombre de postes pour lesquels il y avait trop peu de candidats, parfois aucun retenu sur la shortlist. Selon la direction, c'est en particulier le cas sur les postes de chef décorateurs, d'accessoiristes ou de menuisiers.

Le retard pris sur le processus de recrutement a légèrement décalé le séquençage des prises de postes (ou vice-versa, précise la direction). Une version à jour du document a été remise à la commission.

## **État des travaux et appels d'offres**

### **Appels d'offres techniques Vendargues**

Après l'étude des offres, les premières commandes vont être passées, avant la fin de l'année pour les lots lumière et captation d'images, en 2018 pour les autres lots.

Le lot 4 (ponts lumière (structures et partie électrique)) a dû être republié car le cahier des charges n'était pas suffisamment précis et les réponses ne convenaient pas. La livraison sera donc repoussée au début février.

Le lot audio avait été infructueux. Désormais il fait l'objet d'une procédure simplifiée sur devis. Les achats se feront sur 2018.

### **Appels d'offres techniques Le Franay**

Le 6 décembre devait être choisi le prestataire qui fournira l'ensemble de la post-production. Le marché doit être attribué à la mi-décembre.

La partie informatique est gérée par le département ITS (infrastructures technologiques et services). Les bons de commande ont été lancés pour le réseau, iTransfert, etc.

## Autres appels d'offres

- **Gardiennage du site de Vendargues.** Il fait l'objet d'un lot de l'appel d'offres pour l'ensemble du réseau régional de France 3. La prestation doit démarrer début février
- **Catering.** Le marché doit être attribué au mois de mars.
- **Mobilier de la post-production.** Il sera construit par Lyon, une fois terminés les décors des JT régionaux et une fois qu'on connaîtra les équipements retenus.

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

Les choses ont bougé depuis le dernier CCE. Le plan de charge repose désormais sur une équité-répartition entre les 4 sites fiction de la Filière de production.

A ce jour, 19 projets de fictions ont été identifiés pour remplir ce plan de charge. Il manque encore la fiction n°6 à Lille, la fiction n°5 à Lyon, la fiction n°6 à Marseille et les fictions n°3 et 4 à Bordeaux.

Selon Yves Dumond, il ne devrait pas y avoir de sous-activité, avec un bémol pour Bordeaux qui n'aura pas de tournage de fiction sur le début d'année.

Le plan de charge 2019 fera l'objet de négociations au second semestre 2018.

## 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. La direction a renvoyé à la commission de suivi des moyens internes de fabrication le suivi de ces préconisations.

Faute de temps en commission, ces éléments ont fait l'objet d'échanges par mail entre les représentantes de l'ICCHSCT et la direction.

Le feuilleton étant toujours en phase projet, seules certaines alertes sont abordées dans ce compte-rendu.

★ **ACTIONS 2 ET 3. 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. Le bureau de l'ICCHSCT rappelle que l'INRS propose des indicateurs de suivi clés en main.*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu que des indicateurs de suivi pourraient être présentés à la commission de suivi. ➔ **Finalement, une 1<sup>ère</sup> réunion de travail était prévue le 8 décembre avec les représentantes de l'ICCHSCT.**

★ **ACTION 8. 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, le groupe de travail menuiserie et la direction travaillent sur le dimensionnement des zones d'assemblage.

★ **ACTION 9. 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 que le groupe de travail « accessoires » y répondrait. A ce jour, les membres de ce groupe de travail ont émis des pistes de réflexion.

★ **ACTION 1. Facteur de risque professionnel : évaluation des risques professionnels.** *Les salariés doivent être informés des conditions de travail avant d'arriver sur le site. 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. Sans oublier l'inscription au DU.*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu qu'elle prenait note et qu'elle étudierait la possibilité de créer des fiches qui pourraient être remises avec le contrat de travail.

★ **ACTION 3. Facteur de risque professionnel : évaluation des risques professionnels.** *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). 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.).*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu que ces points figureraient dans le DU dédié au feuillet. ➔ Le 4 décembre la direction a précisé que le DU pourra être présenté lorsque les équipes arriveront sur place. Son élaboration est actuellement en cours. Il pourra utilement servir de base aux indicateurs de suivi du changement demandés par l'IC-CHSCT.

★ **ACTION 6. 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. ➔ Lors de la 1<sup>ère</sup> commission de suivi, le 25 septembre, la direction avait répondu que les plans seraient transmis au fur et à mesure de leur élaboration. Les informations relatives à l'éclairage pourront être fournies à la livraison des bâtiments

★ **ACTION 10. 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. ➔ Lors de la 1<sup>ère</sup> commission de suivi, le 25 septembre, la

direction avait répondu que les plans étaient faits et qu'ils nous seraient communiqués. Les dits plans ont été transmis le 6 décembre.

★ **ACTION 14. Facteur de risque professionnel : insécurité socio-économique, emploi, rémunération.** *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.). 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.*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu qu'elle notait la demande, tout en précisant que la date de novembre 2017 lui paraissait prématurée, compte tenu du calendrier d'installation des équipes sur place.

★ **ACTION 15. Facteur de risque professionnel : insécurité socio-économique, emploi, rémunération.** *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...).*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu que l'objectif de ce projet n'est pas d'entraîner des déplacements accrus. ➔ La direction a cependant précisé que pour éviter la sous-activité, certains salariés pourraient être amenés à travailler pour d'autres sites, comme cela est déjà le cas actuellement

★ **ACTION 16. Facteur de risque professionnel : insécurité socio-économique, emploi, rémunération.** *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.*

➔ En juin 2017 la direction avait répondu que le projet permet d'envisager le recrutement (la « permanentisation ») de plusieurs dizaines de non permanents.

### Autres questions de l'ICCHSCT

★ *Il y aura un technicien des **IMG** à demeure au Franay. Les IMG centraux ont décidé que ce serait à la filière d'assurer la gestion sur Vendargues. En septembre dernier la direction avait répondu qu'elle réfléchissait à la manière de faire.*

**Réponse de la direction :** Ce sont la direction de production et les régisseurs qui seront en charge de la gestion du bâtiment. Ils décideront, mais ne feront pas forcément. Il n'y aura pas de collaborateur dédié (peut-être une prestation). La direction veut faire de Vendargues un site pilote en matière de sécurité, c'est pourquoi elle envisage de nommer un coordinateur des sites du Sud de la France. Des APS Parisiens sont intéressés par ce poste.

★ Depuis début novembre le car de Marseille n'est plus à La Valentine (la construction des décors pour le feuilleton ayant besoin du parking du car) mais à Paris chez un prestataire, et les salariés doivent aller à Paris pour effectuer la maintenance. Comment cela se passe-t-il ?

**Réponse de la direction :** Les salariés concernés sont planifiés pour la maintenance à Paris autant que de besoin. Cette situation temporaire ne justifie pas la mise à jour du DU.

★ Les salariés de La Valentine sont soumis à un DU déjà existant. Lorsqu'ils déménageront à la Belle de Mai, les risques ne seront pas forcément les mêmes. Est-ce que l'APS de la filière envisage des modifications du DU existant ?

**Réponse de la direction :** Oui, si cela est nécessaire.

★ Y a-t-il eu une réponse au courrier des salariés de La Valentine du 19 octobre, très inquiets pour leur avenir ?

**Réponse de la direction :** La direction a répondu aux interrogations des salariés de la Valentine lorsqu'elle s'est déplacée sur le site.

★ Fin octobre la RH a été réorganisée. Qui a en charge les salariés des sites de Vendargues et du Franay ?

**Réponse de la direction :** Les sites de Vendargues et du Franay sont rattachés à la Direction des opérations, à ce titre ils relèvent du périmètre de la DRH Gestion, Moyens, Secrétariat général et Présidence (secteur fabrication siège, filière production, PGA, DSO et transmission).

➔ **VENDARGUES :** Arnaud Ségur (RRH), Patricia Ferreira (responsable de secteur d'actions RH), Alexandrine de Sousa Sampaio (IRH) et Camille de Maintenant (IRH).

➔ **LE FRANAY :** Arnaud Ségur (RRH), Edwige Kaoutar (Responsable de secteur d'actions RH), Carole Fardeau (IRH), Scherazad Lu (IRH).

## Prochaines étapes

- visite du Franay pour vérifier l'ergonomie des postes de travail
- visite de Vendargues pendant la phase des tests + visite de Pinville

Pour la commission,  
Chantal Frémy et Jean-Hervé Guilcher  
13 décembre 2017

# Résolution IC-CHSCT

## Expertise pour projet important

L'IC-CHSCT réunie ce vendredi 15 décembre par la direction est consultée sur le **projet de schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France télévisions – phases 2 et 3**, sur la base des documents suivants :

- Le 6 décembre 2017 :
  - o « *information/consultation sur le projet de schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France télévisions – phases 2 et 3 ; CCE des 13 et 14 décembre 2017 IC-CHSCT du 15 décembre 2017 CE Siège, Nord-Ouest, Nord-Est, Sud-Ouest et Sud-Est, CHSCT de MFTV, Rennes, Lille, Strasbourg, Nancy, Bordeaux, Toulouse, Marseille et Lyon* »
  - o « *tableaux postes actuels et cibles* »
- Le 12 décembre 2017 :
  - o « *postes et principales missions* »
  - o « *fiches d'impact* »

Les membres de la coordination des CHSCT demandent que leur soient communiquées toutes les pièces complémentaires déjà en possession de la direction et celles à venir, notamment une matrice de transfert des postes plus précise et une étude des aires de mobilité.

Il s'agit une nouvelle fois d'une IC-CHSCT de réorganisation et de réforme centralisatrice qui va bouleverser les organisations du travail et la vie des femmes et des hommes. Depuis un an et demi les projets s'enchaînent sans laisser le temps aux salarié·e·s de s'adapter, d'autant plus qu'ils n'ont pas été associés à l'élaboration du projet. Ce qui entraîne un fort risque de non adhésion au projet, voire de rejet.

Le document principal de présentation du projet s'ouvre par un long constat énumérant essentiellement des problématiques imputables aux directions : problèmes d'organisation, d'outils, de gouvernance, de pilotage, de planification, de retard technologique, d'absence de GPEC etc. Pourtant, il est clairement envisagé de répondre à ces dysfonctionnements par une réorganisation des salariés via la suppression de 51 postes, le changement de leur rattachement administratif, des mobilités non contraintes mais orientées, une productivité accrue et des économies en millions d'euros.

Ce projet est important car il concerne chacun des salarié·e·s de la Direction des Opérations. Il induit une profonde réorganisation des activités et des implantations qui entraîne déjà des risques organisationnels à effet psychosocial et d'importantes répercussions sur la vie des femmes et des hommes.

En premier lieu, les membres de la coordination des CHSCT soulignent les imprécisions du projet présenté :

- Les affectations des personnels et des matériels ;

- Les postes supprimés ;
- Les futures missions ;
- Les futures organisations du travail ;
- La prise en charge des frais liés aux déplacements ;
- Les relations de travail : management, gestion des congés et des frais de missions etc.

Par ailleurs, les membres de l'instance de coordination des CHSCT s'inquiètent de :

- La conciliation vie professionnelle / vie personnelle ;
- La réduction du périmètre des sites de la filière ;
- La possibilité que certains ne trouvent pas leur place dans la nouvelle organisation et donc perdent leur emploi ;
- La disparition de certains postes ;
- La mobilité induite ;
- La pérennité d'une localisation géographique de l'emploi du salarié différente de l'affectation de son poste ;
- La perte d'expertise métier, de savoir-faire, risque de déclassement, notamment à cause de la polyvalence ;
- La modification des pratiques professionnelles ;
- La surcharge ou la sous-activité ;
- La perte de sens au travail ;
- La perte d'identité liée à la disparition des « marques » « fabrication siège » et « filière production » ;
- Le changement du relationnel :
  - o L'éclatement des équipes
  - o La perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail ;
  - o L'éloignement entre les salarié·e·s et leur responsable distant géographiquement ;
  - o L'éloignement de la planification ;
- La recentralisation au détriment du rôle de France télévisions dans l'aménagement du territoire : bassins d'emplois, prestataires, boîtes de production, écoles professionnelles etc. ;
- Répercussions directes et indirectes sur les antennes régionales ;
- Répercussions de l'effort de 50 millions d'euros imposé par l'actionnaire ;
- La pression engendrée par des délais très courts pour postuler sur les postes.

En conséquence, les membres de l'instance de coordination des CHSCT souhaitent une analyse pertinente et objectivée du projet dans toutes ses composantes et de ses conséquences en termes, notamment, de conditions et d'organisation du travail qui permettront, le cas échéant, de proposer des mesures de prévention, d'amélioration ou de transformation du projet.

Pour cela, les membres de l'instance de coordination des CHSCT décident de faire valoir leur droit au recours à l'expertise pour fonder leur avis et décident de faire appel à un expert agréé par le ministère du Travail. Ainsi, **nous désignons le cabinet SECAFI**, 20 rue Martin Bernard, 75013 Paris, dans le cadre des dispositions de l'article L.4614-12 du Code du Travail.

Le cabinet SECAFI devra éclairer les membres de l'instance de coordination des CHSCT sur les points suivants :

- La charge de travail avant/après des salarié·e·s concernés par le projet ;
- L'organisation du travail prévue ;
- La cartographie des postes impactés par ce projet ;
- Les nouvelles planifications du travail ;
- L'organisation des activités et ses conséquences pour la santé au travail des salarié·e·s ;
- L'ensemble des conséquences de la centralisation à Paris ;
- Plus généralement, l'impact potentiel de ce projet pour les salarié·e·s concernés, permanents et non permanents, directement et indirectement, en termes de risques psychosociaux, d'impact sur leur carrière, leur vie personnelle, les métiers, l'ergonomie, etc. ;
- Le contenu des sujets traités par la DSQVT ;
- L'évaluation des dispositifs de prévention prévus.

Le cabinet devra, entre autres, élaborer des préconisations sur les éventuels risques repérés, dans un but de prévention et de préservation des conditions de travail des salarié·e·s.

Le cabinet devra en outre livrer à l'instance de coordination une analyse contextuelle lui permettant d'éclairer les CHSCT sur les éventuelles conséquences du projet de la direction.

Le cabinet devra pouvoir disposer de toutes les informations (documents, entretiens avec la direction, l'encadrement et les salarié·e·s) nécessaires pour réaliser sa mission.

Les membres de l'instance de coordination des CHSCT souhaitent avant tout que cette expertise soit menée sur un mode constructif, impliquant les salarié·e·s, la direction, le management, la filière RH, les médecins du travail et les représentant·e·s du personnel. A ce titre, ils demandent à pouvoir assister aux réunions d'information organisées par la direction pour les salarié·e·s.

A défaut de pouvoir obtenir une commission de suivi dédiée, les membres de l'instance de coordination des CHSCT participeront à la commission de suivi adossée à la Commission économique du CCE. Le déploiement du projet étant prévu jusqu'en 2020, il est nécessaire de pouvoir travailler jusqu'à la consolidation de toutes les phases du projet et de son déploiement complet.

Pour mener à bien leur mission, les membres de l'instance de coordination des CHSCT réclament de pouvoir disposer de crédits d'heures autant que de besoins. Un Comité de Pilotage de l'expertise sera mis en place afin de coordonner les travaux d'expertise et les membres de l'IC-CHSCT. Il sera composé de la secrétaire et des secrétaires adjointes de l'IC-CHSCT.

Par ailleurs, les membres de l'instance de coordination des CHSCT souhaitent pouvoir se réunir en réunion de travail avant la remise du rapport d'expertise ; les détachements pour cette réunion étant compris dans les crédits d'heures dédiés à l'IC-CHSCT.

Les conclusions du cabinet d'expertise seront restituées sous la forme d'un rapport qui sera présenté et diffusé à l'ensemble des CHSCT concernés. Un volet de ce rapport sera dédié au CCE afin de traiter les problématiques d'ordre stratégique, économique et structurel.

L'instance de coordination des CHSCT donnera son avis à partir du rapport d'expertise, de ses divers travaux et des avis des CHSCT concernés.

L'instance de coordination des CHSCT donne par ailleurs pouvoir à Mme Chantal Fremy, secrétaire de l'instance, pour prendre les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision et pour la représenter dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision.

**Mise au vote :**

**POUR : 8**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

Fait à Paris le 15 décembre 2017



## Résolution

Les élus du CCE de FTV ont pris connaissance du projet de séquençement des mouvements immobiliers présentés par la direction. Ils estiment ne pas être en mesure de se prononcer sur ce point pour les raisons suivantes :

- Ils souhaitent bénéficier préalablement d'une présentation générale et actualisée du schéma directeur de l'immobilier de FTV
- Ils contestent le choix de relocalisation de Paris Ile de France au Siège et soulignent que ce point n'a jamais fait l'objet d'un débat contradictoire
- Ils demandent la communication du document d'expertise sur lequel la présidente s'est appuyée pour justifier la relocalisation de France 3 Ile de France au Siège
- Ils demandent l'organisation d'un débat objectif, prenant en compte des hypothèses alternatives de relocalisation de France 3 Ile de France dans un site dédié en petite Couronne.

Adopté à l'unanimité des élu-e-s

Paris, le 14 décembre 2017



## Avis sur le projet de transfert de l'exploitation télématique de France télévisions numérique

Compte tenu de l'absence de pertinence dans la justification stratégique et économique du projet ; contrairement à ce qui a été affirmé, cette activité n'est pas en décroissance, son chiffre d'affaire et les bénéfices générés sont même en augmentation, de 6,1 M€ de chiffres d'affaires en 2015, à 6,3 M€ en 2016 et 7 M€ prévisionnels en 2017,

compte tenu de l'absence de soutien de la part de la direction du numérique qui se contente de déclarer que « ces gens-là n'ont pas trouvé leur place dans le numérique », niant ainsi l'expertise de ces salariés et les valeurs de service public auxquelles ils sont très attachés,

compte tenu des conséquences sociales de ce projet ; le choix de l'article L 1224-1 ne s'impose nullement dans le cadre de ce transfert envisagé de l'activité ; les élus rappellent qu'une mise à disposition des salariés concernés, qui n'aurait pas pour conséquence la fin de leur couverture conventionnelle, reste tout à fait possible,

compte tenu de l'impréparation et du flou dans l'accompagnement des collaborateurs concernés, de l'absence de réponse à ce jour sur leur demandes de mobilité, du déséquilibre évident qui résulterait d'une négociation ultérieure de leurs conditions contractuelles avec leur nouvelle direction,

compte tenu du précédent qu'un tel transfert (qui n'a visiblement pour seul but que de faire baisser l'affichage des ETP de l'entreprise unique) ne manquera pas de constituer dans un contexte général particulièrement anxiogène dans l'ensemble de l'entreprise,

les élus du CCE de France télévisions réunis en séance ordinaire le 14 décembre 2017 dénoncent ce projet, la licéité même de ce transfert, et émettent un avis négatif au projet de transfert de l'exploitation télématique de France Télévisions Numérique vers France Télévisions Distribution.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017

Adopté à l'unanimité des élus (unanimité des 19 votants)  
CGT, CFDT, FO, SNJ



## Compte-rendu de la Commission Egalité F/H du CCE de FTV

Du 1<sup>er</sup> décembre 2017

ODJ :

1. Diagnostic et analyse de la situation des Femmes et des Hommes dans l'entreprise en 2016

2. Présentation du nouvel accord 2017 sur l'Egalité entre les Femmes et les Hommes

La commission a interrogé la direction sur le devenir de ce bilan annuel, après les ordonnances Macron. Le bilan 2017 devrait être similaire, car les périmètres des instances n'ont pas encore évolués.

La direction répond que les ordonnances Macron prévoient une fusion des instances, mais que les négociations doivent commencer en janvier. Dans le cas où il y aurait un Conseil Economique et Social (CSE) central, il y aurait une commission Egalité F/H qui l'aborderait pour l'entreprise. Mais les périmètres n'étant pas encore définis, il est donc aujourd'hui trop tôt pour dire à quel niveau se situera le débat.

La commission a interpellé la direction sur ce point, car s'il n'y a qu'un CSE central les mailles seront trop larges pour étudier la question, et si au contraire on repart vers 13 CSE régionaux, les micro-régions comme Pays de la Loire ne pourront rien étudier, car en deçà de 3 personnes les données ne pourront pas être renseignées.

Il faudra donc que les négociations à venir prennent en compte la spécificité de la thématique F/H pour la remplacer au bon niveau. Le découpage polaire était apparu, avec les années, un bon niveau, il doit faire partie des pistes de réflexion pour l'avenir.

Les élus ont également exprimé leur inquiétude sur les Outre-Mer en cas de CSE unique.

La direction a précisé que les TOM (Wallis, Polynésie et Nouvelle-Calédonie) conserveraient leur CE.

## **1. Examen du diagnostic 2016**

### **Effectifs**

Le diagnostic 2016 montre que la mixité a globalement peu évolué, avec une évolution de 0,1 point entre 2015 et 2016 (on passe de 44% à 44,1% de femmes).

Mais le détail montre que les choses bougent dans certains secteurs d'une manière positive, c'est surtout notable chez les journalistes (+ 1 point) et on note également l'augmentation de la part des hommes dans la famille programmes. Dans la famille techno-fab en revanche, on n'a pas su trouver les femmes.

Chez les journalistes, sur les 3 filières l'évolution est positive, on passe de 37,2 à 38,2. Côté encadrement, on passe de 28,2 à 29,7% de femmes.

Cependant on voit que ce sont les hommes qui sont sur le plus haut niveau hiérarchique, donc mieux rémunérés.

Dans l'Ouest on remarque qu'il y a eu plus d'embauches d'hommes et que les femmes non-permanentes sont plus nombreuses. Constat inverse dans le PNE où l'on note une baisse de l'emploi des femmes CDD.

La famille Communication Marketing passe de 48 à 52 hommes, ailleurs, c'est le statut quo.

Le problème de la famille Techno-Fab reste entier. La commission estime qu'il faut aller chercher les femmes encore plus tôt, dès le collège et ne pas attendre le lycée, où les orientations sont déjà faites.

La direction met en avant le dispositif « Déployons nos Elles », qui intervient dès la 4<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup>. Parallèlement l'opération « Capital Filles » permet de « marrainer » une jeune fille de terminale pour la coacher sur son orientation.

Côté alternance, les élus suggèrent de ne pas la réserver aux Bac +2 ou +4 mais de la proposer dès le bac, pour inciter les jeunes femmes à se porter vers les métiers techniques de l'audiovisuel.

L'élue de Guadeloupe évoque le problème d'un marché du travail fermé dans les îles des Antilles.

L'élue de Martinique espère qu'avec les salons de l'étudiant les choses vont changer.

A Mayotte, l'élue déplore que lors des forums des métiers, ce ne sont que les journalistes qui sont présents, donc cela ne facilite pas la connaissance de tous les métiers techniques pour les jeunes.

A une question sur l'absence étonnante d'hommes dans le domaine Qualité de la vie au Travail, la direction explique que pour certains emplois spécifiques, les salariés sont rattachés à leur famille professionnelle d'origine, ici par exemple la QVT est rattachée à la famille Gestion.

## Temps de travail

La direction explique que l'augmentation des temps partiels est due à la mise en œuvre de l'avenant sur les emplois artistiques, qui a transformé des contrats précaires en temps partiels subis.

Face aux questions des élus, la direction a précisé que la possibilité de cotiser à taux plein quand on est à temps partiel ne concerne que les temps partiels parentaux et les temps partiels subis. C'est restrictif mais la rigueur budgétaire est aussi passée par là.

## Rémunérations

La direction estime qu'il y a eu un très léger effort sur la distribution des mesures individuelles, la part des femmes revalorisées est de 21%, dont 13% chez les journalistes.

La commission fait remarquer que chez les journalistes les cadres ne semblent pas avoir compris les changements de paliers : 16 seulement contre 75 revalorisations... La direction dit préférer les mesures à 3,5% plutôt qu'à 5% pour des raisons de contraintes budgétaires. Et son directeur du dialogue social rappelle que si l'on baissait le %, cela permettrait de distribuer plus de mesures... Un accord qui n'a pas abouti lors de la dernière NAO.

Les élus pointent du doigt l'opacité des documents des comités des salaires.

Les écarts de rémunération en défaveur des femmes chez les PTA montrent, à ancienneté égale :

Groupe 6 : - 4,3%

Groupe 7 : - 6%

Groupe 11 : - 8%

D'après la direction, on ne constate pas d'écart si on analyse par emploi et non par groupe.

Sur le groupe 1 : les femmes sont plus âgées et ont plus d'ancienneté, mais elles sont standardistes ou agent de courrier alors que les hommes sont par exemple chauffeur, et donc beaucoup mieux payés.

Sur le groupe 7, la direction regardera de plus près.

Chez les journalistes, on a constaté de gros écarts, à ancienneté égale, dans certains pôles. La direction ne peut expliquer cet écart, qui est gommé au niveau national. Il s'agit donc bien de pouvoir étudier au plus près des réalités, sinon dans les régions de France 3 ou des Outre-Mer vont se développer des disparités qui seront noyées sous la masse des chiffres nationaux et donc irrécupérables.

## Formation

La comparaison avec les effectifs montre qu'il n'y a pas de disparité dans l'accès à la formation. Mais les formations techniques, où il y a plus d'hommes, sont souvent plus longues, donc en terme de nombre d'heures de stage il y a une disparité.

En matière de FOR, on note très peu de femmes donc l'état des lieux en cours devrait permettre de changer cela.

## Santé au travail

2016 montre une baisse des arrêts maladies de longue durée. Mais pour les arrêts maladie simples, la direction explique que la tendance est plutôt à l'inverse pour 2017.

## Congés paternité

Depuis 2014 le nombre de jours de congé paternité est passé à 12, mais le logiciel n'est toujours pas reconfiguré, il reste calculé sur 11 jours, donc les chiffres indiqués ne peuvent pas refléter la réalité.

## **2. Présentation du nouvel Accord Egalité F/H**

A l'invitation de la commission, la direction a présenté le nouvel accord sur l'Egalité entre les femmes et les hommes. Il s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour une durée de 3 ans.

Il reprend les engagements de l'accord de 2014, renforcés pour certains.

L'image et la place des femmes sur nos antennes sont renforcées. On note également le renforcement de l'engagement à recourir à des expertes sur les différents plateaux de FTV.

Nouveauté : l'accord présente des objectifs chiffrés raisonnables, au vu de la pyramide des âges et des prévisions de départs et avec la contrainte de non remplacement d'un poste sur 2. A terme, l'objectif est de 45% de femmes en global, un objectif raisonnable et atteignable avec la mobilisation de tous et toutes.

Pour y arriver, la direction privilégiera les candidatures féminines à compétences égales. Mais surtout, pour tous les postes d'encadrement une candidature féminine sera requise dans la short liste, sinon le poste sera reporté.

Le levier de l'alternance sera actionné. C'est important car les alternants seront prioritaires à l'embauche dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Sur l'articulation vie professionnelle-vie privée les éléments de l'accord de 2014 sont largement repris.

Une nouveauté cependant, le paragraphe sur les familles homoparentales et des droits nouveaux, des jours d'absences autorisées pour les familles ayant recours à la PMA.

Et surtout un élargissement du congé paternité qui devient le congé d'accueil de l'enfant, et qui est également accordé au parent, homme ou femme, qu'il soit biologique ou d'intention. Une avancée énorme pour les familles ayant eu recours à la GPA.

Toutes les dispositions relatives à la famille seront rassemblées dans une plaquette sur la parentalité qui sera distribuée aux salariés concernés.

Autre nouveauté majeure de l'accord 2017 : les propos et agissements sexistes seront condamnés, qu'ils aient eu lieu sur nos antennes ou dans l'entreprise.

La toute récente mise à pieds de l'animateur Tex après une blague complètement déplacée sur les violences faites aux femmes en est peut-être la première illustration : cet objectif de tolérance zéro n'est pas que de l'affichage, les propos et agissements sexistes n'ont plus leur place à France Télévisions, il faut le faire savoir.

A Paris, le 13 décembre 2017