



francetélévisions, la CGT vous informe :

La Direction des Opérations (filiale production et exploitation de la fabrication du siège) souhaite se réorganiser profondément. Le projet est en cours de présentation devant les instances représentatives du personnel.

L'instance de coordination des CHSCT des 9 sites concernés (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Rennes, Strasbourg, Toulouse et le Siège) s'inscrit pleinement dans l'étude de ce projet qui va bouleverser le quotidien d'un millier de salariés. Plusieurs points inacceptables ont déjà été pointés. Un cabinet d'experts a été missionné notamment pour trouver des solutions alternatives.

Vous trouverez ci-dessous la résolution adoptée par les élus le 15 décembre.

RESOLUTION 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