



AVIS DE L'IC-CHSCT

L'Instance de Coordination des CHSCT est consultée sur le **projet de schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France télévisions – phases 2 et 3.**

Suite à l'examen des documents de la direction et du rapport d'expertise rendu le 6 mars 2018, les élus comprennent que le projet consiste en un changement **important** de l'organisation et du mode de fonctionnement de la Direction des Opérations.

Comme le démontrent les conclusions de l'expertise, des **inquiétudes fortes et répandues sont déjà exprimées par les salariés des 9 sites concernés.** Toutes les activités - vidéo mobile, équipes légères, fiction, post production, planification, support -, et toutes les catégories de personnel - techniciens, administratifs, encadrants - sont impactées.

Les changements organisationnels constituent un facteur de risques psychosociaux. Une étude de la DARES, publiée en septembre 2017 et intitulée « *Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ?* », montre que **l'état de santé psychique des salariés** dépend beaucoup de la façon dont se sont combinées information, consultation et participation aux décisions lors du changement.

Dans le rôle de l'IC-CHSCT qui est celui d'alerter l'employeur sur les risques pour la santé physique et mentale des salariés, nous soulignons ici les **troubles psychosociaux avérés** auxquels sont exposés les collectifs de travail.

Nous demandons à la Direction de se prononcer sur nos **préconisations** ; **des plans d'action devront venir renforcer la prévention des risques soulevés.** Et, le cas échéant, nous vous demandons de nous faire part des derniers **ajustements du projet**, notamment le résultat des négociations avec les organisations syndicales.

Nous demandons que les élus des CHSCT concernés disposent dans les meilleurs délais des documents ou rapports établis par la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, l'Animateur Prévention Sécurité de la Direction des Opérations et le psychologue conseil de l'entreprise.

Les élus de l'IC-CHSCT se prononcent aujourd'hui **sur l'état actuel du projet**, sous réserve d'une évolution significative ultérieure dont nous demandons à être informés. Il s'agit donc d'un **avis partiel**.

I – LE RAPPORT D'EXPERTISE SOULEVE PLUSIEURS CATEGORIES DE RISQUES QUI ONT UN IMPACT SUR LES ENJEUX DE SANTE AU TRAVAIL :

A / EQUILIBRE VIE PRIVEE -VIE PROFESSIONNELLE :

Les points cruciaux sont les suivants :

- **Rupture familiale** et de la vie privée construite autour des sites en région.
- Remise en question de la construction de la vie personnelle par rapport à la nouvelle organisation.
- **Dégradation de la qualité de vie au travail** liée à la recentralisation de la planification. Elle fait naître des craintes de concurrence interne entre ceux qui accepteront la mobilité et les autres. D'où les inquiétudes sur l'égalité de traitement, un sentiment de dévalorisation et d'exclusion par le projet.
- Limiter les repos sur place (préciser les modalités et limites chiffrées des repos sur place).
- Perte de souplesse sur leur planning due à la dépersonnalisation de la planification et donc impact sur la vie privée.
- Risques psychosociaux liés à la dématérialisation : perte du contact humain.
- **Perte de repères collectifs et déstabilisation professionnelle** liées à l'éclatement des équipes. **La recentralisation des managers va les isoler du reste des salariés.**
- Accroissement de la mobilité et plus **d'éloignement** liés au regroupement.
- **Stress supplémentaire** lié à la pression du « privé ».
- Adaptation permanente avec la composition des équipes et du matériel.
- Perte d'autonomie (hôtels communs...).
- Manque d'informations et de transparence qui créent des interrogations qui ont des répercussions sur la vie privée.

- **Caractère anxiogène d'être obligé de repostuler sur son poste ou trouver un autre poste parce que le sien est transformé (forme de remise en cause de ses compétences).**

Tous les éléments décrits ci-dessus engendrent des risques psychosociaux immédiats qui bouleversent la vie personnelle et provoquent une régression dans la qualité de vie au travail, ainsi que sur la santé des salariés.

Ce constat étant réalisé : quelles sont les réponses apportées par la direction ?

Comment la direction compte utiliser l'accord QVT signé en juillet 2017 ?

B / INSECURITE SOCIO-ECONOMIQUE :

Il existe une très forte interrogation des salariés sur la pérennité des sites en tant que structures organisationnelles en région.

- **Il existe un manque évident de visibilité sur les objectifs exacts de l'entreprise.**
- La stratégie du groupe n'apparaît pas clairement aux yeux des salariés car elle n'a pas été expliquée, dans un contexte sans cesse mouvant. En effet, depuis des années, les réformes de France télévisions se succèdent. **L'avenir socio-économique des salariés leur apparaît donc très incertain et anxiogène.**
- Avec les rattachements administratifs annoncés principalement au Siège, le transfert des postes définitifs prévus sur Paris, **les salariés s'inquiètent réellement de la pérennité des sites en région, et de leur activité régionale.**
- Le projet propose une vaste recentralisation, ce qui fait craindre une fabrication de programmes régionaux depuis Paris, avec un **impact direct sur les bassins d'emplois locaux.** Crainte de la déconnexion avec les antennes régionales qui apportent de la diversité technique et thématique. Par manque de main d'œuvre et de moyens en région, les salariés redoutent clairement de voir les productions régionales partir au secteur privé.
- Les projets de dématérialisation successifs accentuent l'inquiétude sur le non renouvellement des postes, en particulier les administratifs.
- Concernant les réunions de travail ou de maintenance à Paris, le mode de remboursement des frais fait craindre aux salariés une **perte de pouvoir d'achat qui pourrait être une façon détournée de contraindre à la mobilité.**
- Absence d'incitation financière à la mobilité qui entraîne la peur du déclassement social, une perte de pouvoir d'achat, une dégradation des conditions de vie en général. Elle peut aussi être un frein à l'évolution de carrière.

C / PERTE DE SENS AU TRAVAIL :

Une impression marquée d'aller vers une uniformisation des sites et des activités, donc une perte des savoir-faire et des expertises.

- Eloignement du cœur de métier / ce n'est plus le métier choisi initialement / choix de vie / de métier / métiers passions.
- **Perte du sentiment de création de production / passion toujours présente mais remise en question :**
 - Interrogation sur l'utilité du travail puisque malgré les résultats, des changements sont encore présentés.
 - Sentiment de dépossession de l'outil.
- Perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise / à la filière / perte de confiance / loyauté non payée / exclusion / rupture du contrat moral entre le salarié et l'entreprise :
 - Sentiment d'isolement / perte d'un référent de proximité / sentiment d'abandon.
- Dépersonnalisation des échanges en raison de la suppression du management de proximité dédié et de la centralisation de la planification.
- **Dilution des responsabilités.**
- Risque d'arrêt maladie et d'absentéisme.
- **Reconnaissance externe mais absence de reconnaissance interne / dénigrement par le central / non reconnaissance.**
- **Mise en échec (ne plus pouvoir choisir son type d'activité, devenir interchangeable...) avec le risque de rétrogradation.**
- Perte de compétences et de savoir-faire à cause des transferts au Siège et de la non intégration des CDD et intermittents locaux. La mise en œuvre par la direction de nouvelles règles de gestion des personnels non permanents va encore aggraver les choses à cause de la nécessaire formation à refaire pour chaque nouvel arrivant et du casse-tête pour la planification sur des opérations longues (fictions par exemple).
- Qualité du travail empêchée.
- Crainte de la dégradation du matériel en région en raison d'une maintenance centralisée et de recherches d'économies.
- Crainte d'être déqualifiés par rapport aux nouvelles technologies.
- Crainte d'une mauvaise évaluation de la charge de travail, crainte de surcharge suite aux dysfonctionnements entraînés par une planification centralisée et la recherche constante d'économies.

D / PERTE D'ACTIVITE :

La perte d'activité génère une **grande inquiétude** chez les salariés.

Constat de nombreuses questions et peu de réponses concrètes de la part de la hiérarchie :

- Le manque d'information de la part de la direction concernant l'avenir des postes vacants ne fait qu'augmenter cette inquiétude. **Quid des remplacements pour les postes déjà vacants et les départs à venir ?**
- Crainte de la disparition de l'activité, des outils, du savoir des équipes, dont le professionnalisme n'est plus à prouver.
- Dans un avenir proche, que sera la **vidéo mobile** après cette transformation de l'activité ? Il y a un risque qu'elle devienne fixe.
- Que deviendront les tournages **fictions**, en sachant que pour 2018 nous avons perdu 25% de l'activité ?
- Que restera-t-il des **équipes légères** dont les personnels seront potentiellement envoyés sur tout le territoire et considérés comme interchangeables ?
- Les **équipes légères** en grande partie dépendant des programmes régionaux ne comprennent pas cette centralisation, une situation illogique qui leur fait craindre la disparition de leur site et la perte de leur activité.
- Des postes à la **post-production** disparaissent dans l'organisation cible donc crainte d'une baisse progressive de l'activité au profit du privé ou du siège.
- Certains salariés qui exercent **deux activités** craignent de devoir abandonner l'une d'entre elles, donc de perdre une expertise voire une passion. Certains peuvent donc redouter une sous-charge et la disparition sur le site de certains métiers centralisés ou externalisés.
- **Quel avenir pour les CDD** qui travaillent depuis des années pour certains ? Ceux qui ne pourront pas se faire embaucher à Paris ont toutes les raisons de craindre la perte de leurs emplois à FTV. Dans ce collectif solidaire, cette perspective accentue le sentiment de mal-être de leurs collègues CDI.

C'est toute une structure qui est déstabilisée, entraînant avec elle les personnes qui participent à son fonctionnement depuis bien longtemps.

E / LES ENJEUX RELATIONNELS ET ORGANISATIONNELS :

- Scission avec la direction / recentralisation des décisions sans concertation / communication laissant place aux inquiétudes.
- **Perte de référent hiérarchique proche pour solutionner les sujets concrets spécifiques / déstabilisation du quotidien.**
- Perte de confiance vis-à-vis de la filière RH.
- **Eclatement des équipes et du collectif de travail : vers des équipes hybrides et non homogènes.** Le projet est vécu comme une opération d'émiettement de la filière. La crainte de la dispersion des collectifs est presque aussi anxiogène que la crainte d'une mobilité contrainte.
- Déshumanisation : sentiment de ne plus pouvoir faire un travail de qualité au vu de la centralisation du projet.
- **Crainte de gestion dépersonnalisée des salariés depuis Paris.**

II - PRECONISATIONS DES ELUS DE L'IC-CHSCT

Les membres de l'Instance de Coordination des CHSCT remercient le cabinet SECAFI pour l'analyse pertinente et objectivée du projet dans toutes ses composantes et de ses conséquences en termes, notamment, de conditions et d'organisation du travail.

Sur la base de ce travail d'expertise, et des avis rendus par les 9 CHSCT concernés, les élus proposent les mesures de prévention, d'amélioration ou de transformation du projet suivantes :

Pilotage du projet et conduite du changement :

- Nécessité absolue de rétablir des communications bilatérales constructives avec la direction par activité et par site autour de sujets définis au préalable.
- Présenter la construction du plan de charge en grande masse par type d'activité.
- Organiser le déploiement du projet avec des « sachants » reconnus autour de réunions récurrentes et ciblées, après identification des référents Activité. Ces groupes de travail doivent être construits autour d'un binôme de rapporteurs constitué d'un cadre et d'un salarié opérationnel, tous les deux formés à l'animation de ce type. Ces groupes de travail doivent être ouverts aux salariés volontaires.
- Planifier une réunion mensuelle de suivi d'activité avec débrief dont investissement matériel.
- Rassurer par écrit sur les sujets de rattachement, des frais et la notion de collectif.
- Expliquer les contraintes économiques avec plan de charge et rappeler les axes d'amélioration.
- Etudier l'éventualité d'introduire des objectifs quantitatifs précis sur certaines fonctions, en lien avec des objectifs d'amélioration de l'équilibre.

Organisation du travail :

- Réalisation de diagnostics sur les processus les plus sensibles (formation et évaluation par exemple).
- Proposer un schéma d'organisation intermédiaire de la planification.
- Construire un schéma organisationnel intermédiaire décentralisé avec un référent de proximité dont les responsabilités sont à définir.
- Initier des travaux spécifiques sur la possibilité de télétravail et de travail à distance.
- Organiser une réunion Planificateurs, intégrant ceux qui font la planification sans en avoir le titre.
- Réflexion sur la répartition des équipes légères sur le territoire (pour l'essentiel elles tournent toutes en proximité).
- Suivi attentif de la charge de travail des collectifs, notamment dans les services où des postes deviennent vacants ou sont supprimés et/ou en cas de modification des pratiques professionnelles.

Gestion des ressources humaines :

- Clarification du rôle des RH et des circuits de décision. Proposer aux salariés une visibilité de leur évolution professionnelle au-delà de 2020.
- Elaborer un plan de développement ciblé en lien avec les évolutions métiers.
- Préparer un état des lieux des qualifications externes nécessaires afin de les internaliser.
- Prévoir un accompagnement spécifique pour les managers et leurs compétences (avec l'appui d'un cabinet spécialisé si nécessaire).
- Mise en place de parcours de formations pour les postes qui vont évoluer (ex : responsable de bureau d'ordre vers responsable de service post-production).
- Coordination entre les RH (réseau France 3 notamment) afin de faciliter les mobilités intra-groupe.
- Mise en place d'une cellule d'accompagnement pour les salariés qui s'inscriront dans un processus de mobilité.
- Vigilance accrue sur la situation des non permanents. Accompagnement individuel. Possibilité pour les CDD de longue collaboration de postuler sur place et de bénéficier du régime spécifique comme les CDI ne souhaitant pas s'inscrire dans une mobilité.

Gestion de la prévention des RPS et régulation des situations critiques :

- Besoin d'une méthodologie de prévention d'entreprise partagée et appliquée.
- Standardiser des processus d'alerte et de traitement, et les diffuser.
- Besoin d'une DSQVT plus proactive.
- Quelle gestion adaptée du circuit d'information entre les APS, la médecine du travail et les RH ?

La direction reconnaît elle-même qu'il reste encore notamment des process et procédures à co-construire. En conséquence, les élus de l'IC-CHSCT proposent de travailler ensemble afin de prévenir au mieux les risques organisationnels qui peuvent découler d'un tel projet.

Encore plus fortement que lors de la phase 1, lors du déploiement du projet nous demandons à la direction de faire le suivi de nos alertes et préconisations et le partage des informations au sein de la **commission de suivi des MIF** (ou une structure similaire si les prochaines élections des IRP conduisent à sa suppression) ainsi que dans les différents CHSCT (ou structures similaires).

Cela demande une véritable conduite de projet avec un suivi actif :

- réunions à un rythme soutenu ;
- suivi construit avec des sujets clairement identifiés adressés par un rapporteur et calendarisé.

Compte tenu de l'ampleur et de l'immédiateté des risques psychosociaux entraînés par ce projet, les élus de l'IC-CHSCT demandent une **augmentation du rythme des réunions** (au moins mensuelles) **et du nombre de leurs représentants** au sein de la commission de suivi des MIF (le bureau dans son entier, soit 3 personnes).

A l'heure où la direction générale prône la qualité de vie au travail et signe des accords en ce sens, les élus de l'IC-CHSCT tiennent à faire part de leur stupéfaction face à l'impréparation avec laquelle ce projet a été conduit.

Les élus incitent vivement la direction de FTV à faire participer les sachants et les IRP **en amont de la construction des projets de réorganisation**, dans un esprit de co-construction, comme la direction de FTV s'est engagée à le faire en signant l'**accord GPEC** de juin 2017 et l'**accord QVT** de juillet 2017.

Mise au vote :

POUR : 9

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Avis adopté à l'unanimité des élus de l'IC-CHSCT.

Paris, le 13 mars 2018