

Compte-rendu du CCE des 4 et 5 avril 2018

Présent·e·s pour la CGT :

Simba Attoumani (Mayotte 1ère), Philippe Cornet (Pôle Nord-Est, Lille), Fabrice Craig (Guyane la 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), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion 1ère), Hubert Liao (Polynésie la 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), Johny Payet (Réunion 1ère), Pascal Percie 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)

Invités : Joy Banerjee (Rédaction Nationale), Laurent Faure (Pôle Sud Ouest).

1. Réforme des MIF	2	8. Commission Nouvelles Technologies	6
2. Schéma directeur immobilier	3	9. Dématérialisation des contrats de travail	6
3. Info 2015 - Phase 4	4	10. Dispositif d'évaluation des nouveaux entrants	7
4. Charte éthique	4	11. Taxe d'apprentissage	7
5. Lanceur d'alerte interne	5	12. Labels diversité et égalité	8
6. Code de conduite anti-corruption	5	13. Bilan de l'emploi	8
7. Commission outre-mer	6	14. Bilan de l'action logement en 2017	9

Le CCE se tenait dans le contexte d'un préavis de grève autour du licenciement brutal du journaliste de Rouen, Jean-Marc Pitte. Sur ce sujet, c'est Arnaud Lesaunier qui est à la manœuvre ; la patronne, elle, n'en a pas dit un mot. Pour le DRH du groupe, il n'est pas question d'annuler la sanction : « Ce ne sont pas ses qualités professionnelles qui sont mises en causes, c'est son comportement individuel. Nous ne reviendrons pas sur cette décision ».

Interpellée d'entrée de jeu sur un possible conflit d'intérêt, lié au fait qu'elle est administratrice de Suez, Delphine Ernotte répond que cette situation datant de 2012, préexistait à sa candidature à la présidence de France Télévisions et qu'elle en avait informé le CSA. Elle se défend de toute ingérence dans l'investigation journalistique, assurances d'Elise Lucet à l'appui.

Elle en profite pour répondre aux commentateurs qui la voient débarquée sous peu : « Aujourd'hui je vais très bien. J'aime en découdre ; ça tombe bien, je ne suis pas déçue au sein de France Télévisions ». Et d'ajouter : « N'en déplaise aux esprits chagrins, je suis là, je suis bien là, et pour longtemps encore. Il va falloir faire avec moi ».

A propos de l'avenir de l'audiovisuel public, qui fait l'objet de plusieurs groupes de travail à l'Élysée, au sein du gouvernement, au parlement, les conclusions et arbitrages qui devaient initialement être rendus fin mars ne devraient l'être en définitive qu'après le Festival de Cannes, fin mai.

Delphine Ernotte affirme que les discussions avec le gouvernement sont de bonne qualité, et qu'elle ne sent pas de remise en cause de

l'audiovisuel public dans les discussions avec les missions parlementaires.

La direction continue à travailler avec les autres entreprises de l'audiovisuel public, sous l'égide du ministère de la culture, à des projets de synergies sur la culture, la proximité, la jeunesse, le numérique, la formation, les achats.

Comment répondre aux grandes attentes éditoriales ? Il faut que le public ait « le sentiment d'avoir appris quelque chose », que l'attente forte sur la proximité trouve une réponse avec l'inversion du modèle de France 3, que des partenariats européens sur la création permettent de concurrencer les Américains et demain les Chinois, il faut accentuer le virage numérique en développant une production « numérique first ». Pour Mme Ernotte, le numérique ce sont des antennes à part entière, au même titre que les antennes traditionnelles.

La présidente reconnaît que les incertitudes sont fortes, que l'on ne sait pas quelle sera la feuille de route tracée par la tutelle, mais que les réformes doivent continuer. Elle se félicite de l'accord sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP) qui témoigne, selon elle, de la maturité du dialogue social dans l'entreprise et offre le cadre nécessaire aux grandes transformations qui nous attendent. Elle assume par ailleurs la poursuite de la fusion des rédactions nationales, affirmant que la transformation des pratiques professionnelles est nécessaire. Les mouvements immobiliers actuels au sein de la Maison de France Télévisions doivent permettre de placer le numérique au coeur de l'activité.

L'arrivée du nouveau numéro 2 de France Télévisions, Takis Candilis – présent au CCE mais qui ne s'est pas exprimé – chargé de la stratégie

et des programmes doit « insuffler un renouveau vers plus de jeunesse et plus de culture », selon la patronne, dans un contexte de bonnes audiences : France 2 s'est redressée, France 3 connaît une « tenue remarquable », etc. M. Candilis devra aussi nouer des coopérations européennes.

Sur la SVOD, Mme Ernotte affirme que le projet n'est pas arrêté mais mis en suspens dans l'attente de discussions avec TF1 et M6 pour en élargir le périmètre. En attendant, France Télévisions va renforcer sa plateforme gratuite et en améliorer l'ergonomie.

Pour la CGT, des questions majeures comme le financement de l'audiovisuel ou le partage de la valeur entre les producteurs et les diffuseurs sont pour l'instant complètement absentes des débats. Or, elles sont essentielles pour notre avenir. Du reste, jusqu'ici les représentants des salariés ne sont pas du tout partie prenante des discussions qui se limitent aux élites des entreprises et de l'Etat. Or, la CGT a des propositions à faire pour mener à bien le tournant vers le digital first, dans l'intérêt des salariés et de l'identité de notre entreprise de service public.

Nous avons par ailleurs interpellé la direction sur son manque de loyauté dans l'application d'un certain nombre d'accords. En l'occurrence celui sur les compétences complémentaires à France 3, avec d'énormes disparités entre les antennes qui risquent d'aboutir à un rejet et un blocage. Arnaud Lesaunier affirme qu'il n'y a pas de volonté d'application déloyale et que ces questions devront être réglées dans le cadre de l'espace métiers du 20 avril.

I. Réforme des MIF

Après plusieurs mois de mobilisation des salariés, des organisations syndicales et des élus, le CCE a rendu son avis sur les phases 2 et 3 du projet de réorganisation des moyens internes de fabrication.

La direction affirme qu'il s'agit d'une réforme à visée éditoriale, même si « elle permet aussi de faire des économies et des gains de structure, tout en préservant l'emploi ».

Pour la présidente, le projet « s'inscrit clairement dans l'objectif de développer ces moyens internes de fabrication. On va le voir à l'antenne dès la rentrée avec le feuilleton de Vendargues dont le tournage commence le 9 avril ».

Pour son directeur de cabinet, Stéphane Sitbon, « en face du développement, il y a un enjeu de performance économique. Il ne s'agit pas de s'aligner sur les coûts du privé, mais d'avoir la

capacité à répondre à la réalité du marché ». M. Sitbon affirme que le projet permet de réduire les coûts de structure en allégeant l'encadrement et en réduisant les niveaux hiérarchiques, en réduisant les coûts de déplacements, en lissant l'activité en France et en optimisant la politique d'achats.

L'avis des élus reprend les griefs énoncés par l'IC-CHSCT et les autres instances consultées, ainsi que par l'expert, notamment celui d'un projet conçu « hors sol », par un cabinet extérieur, sans associer les salariés concernés, à l'opposé de la méthode de co-construction prônée par l'accord sur la qualité de vie au travail.

Il manque par ailleurs une objectivation économique globale du projet, permettant d'avoir une vision des grands équilibres, incluant à la fois les

économies, les investissements et les recettes additionnelles liées au développement.

A l'issue de l'avis étayé et circonstancié du CCE, la direction a demandé une longue suspension de séance au terme de laquelle elle a fait des réponses aux différents points listés par les élus. Ces réponses qui actent un certain nombre d'avancées par rapport au projet et à la négociation valent engagement de la direction.

Elles actent en outre l'élargissement de la commission de suivi des MIF à toutes les problématiques des phases 2 et 3 de la réforme. Toutes les organisations syndicales représentatives pourront y participer. La commission assurera le suivi des ateliers dans lesquels les salariés de la filière vont désormais devoir plancher.

➔ Voir l'avis du CCE et les réponses de la direction

2. Schéma directeur immobilier

Les élus ont déploré qu'il ne leur soit remis aucun document écrit, alors qu'une synthèse du schéma directeur immobilier a déjà été présentée au conseil d'administration par le passé, en 2013 et en 2015.

Le schéma décrit les grands choix de France Télévisions en matière d'immobilier et les investissements prioritaires pour les 150 implantations de l'entreprise. Marie-Claire Dallet-Humm, la directrice de l'immobilier, en a tracé les grandes lignes devant les élus.

En plus des importants réaménagements parisiens (entre les immeubles de la Maison de France Télévisions, Valin, EOS et le Ponant) et du nouveau site de Vendargues, il y a 3 gros projets à moyen terme. Il s'agit de la relocalisation des stations de Rouen et de Mayotte (dont les bâtiments sont en construction) et de la Martinique (location dans une tour de bureaux de Fort de France).

A Mayotte, la situation est très difficile. Les mouvements sociaux ont conduit à l'arrêt du chantier (impossibilité d'approvisionnement en béton, ferraillements, etc.). Le bâtiment qui devait être réceptionné en novembre prochain ne devrait l'être avant la fin janvier 2019, au mieux.

Par ailleurs, la direction de l'immobilier a engagé une étude comparative des coûts d'exploitation de l'ensemble des bâtiments. Cette étude doit permettre de déterminer s'il est préférable d'engager des rénovations lourdes ou s'il est plus intéressant de relocaliser les stations.

Actuellement deux chantiers de rénovations lourdes concernent les stations d'Orléans et de Nancy.

Par ailleurs, les événements climatiques ont fait émerger de nouvelles urgences, comme celle d'un déménagement de la station d'Antibes, suite aux inondations.

Autre site prioritaire : celui de Poitiers. Selon la direction le bâtiment a peu de valeur, ce qui veut dire que FTV pourrait opter à l'avenir pour une location (alors que nous sommes propriétaires de la plupart des bâtiments des directions régionales de France 3, à l'exception de Rouen et de Vanves).

A suivre sur la liste, Rennes et Bordeaux. Pour Rennes, une étude doit établir s'il est préférable de désamianter les étages supérieurs dans l'optique d'accueillir Radio France et l'INA, ou s'il vaut mieux vendre et aller s'installer dans un bâtiment neuf ailleurs.

En revanche, selon Marie-Claire Dallet-Humm, le site de Lyon n'est pas une priorité. Actuellement des discussions ont lieu avec TDF, qui possède une petite partie du site de la Part-Dieu et la majeure partie du site de la Filère à Lambersart. L'idée serait d'échanger les titres de propriété, afin que TDF soit entièrement propriétaire de Lambersart et FTV de Lyon.

Suivant ce qui sortira des réflexions sur l'avenir de l'audiovisuel, le schéma directeur pourra être revu pour prendre en compte d'éventuels rapprochements immobiliers entre France 3 et France Bleu.

A propos de Vanves, les élus ont redit leur souhait d'un véritable débat sur la relocalisation de

la station de France 3 Paris Ile de France. La direction a opté pour un déménagement au Siège, les élus souhaitent que soit exploré un scénario au cœur de la petite couronne parisienne, ce qui aurait du sens pour la station de la première région française.

Dans cet esprit, les secrétaires du comité de groupe, du CCE et du CE du pôle Nord-Ouest ont écrit aux maires des communes limitrophes de Malakoff et de Bagneux pour instruire ce dossier. Un point sur la situation de Vanves sera à l'ordre du jour du CCE des 12 et 13 juin prochains.

3. Info 2015 - Phase 4

La dernière étape de la fusion des rédactions nationales en une rédaction unique suscite toujours autant l'incompréhension. En quoi le rassemblement dans une même rédaction peut-il garantir la pluralité des points de vue dans le traitement de l'information? Contrairement à ce qu'affirme M. Letranchant, les élus estiment que le maintien des éditions est loin d'être garanti. Déjà les mêmes images et les mêmes micro trottoirs apparaissent entre les différentes éditions, 20H de France 2, Soir 3, Chaîne Info...

Le but ne serait-il pas de supprimer les éditions nationales de France 3 et de concentrer les éditions nationales sur la seule antenne de France 2 ? S'agit-il d'anticiper les effets de la régionalisation de France 3 en redéployant les moyens de la rédaction nationale ? Non répond la présidente qui rappelle que le projet d'Info 2015 a été lancé bien avant celui de la régionalisation de

France 3 : « Il n'y a pas de plan caché » affirme-t-elle.

Pour autant les dégâts professionnels et humains causés par Info 2015 sont bien réels et ils ne sont pas pris en compte. Les retours d'expérience sur les services fusionnés n'ont pas été faits. Les JRI et les OPS de reportage ont adressé des pétitions à la direction restées pour l'instant sans réponse. L'accompagnement des salariés est d'autant plus déficient qu'ils n'ont pas été associés en amont à la construction du projet, en contradiction avec l'Accord sur la Qualité du travail et la qualité de vie au travail signé en juillet 2017.

Dans certains services, des salariés seniors sont mis à l'écart ; voire incités subrepticement à faire leurs valises. Face à ce constat alarmant le déni et le caporalisme d'un management dont la seule boussole semble être de casser les collectifs de travail.

4. Charte éthique

La charte éthique chapeaute plusieurs dispositifs dont certains (cadeaux et invitations, prévention des conflits d'intérêts, code de conduite anti corruption) ont fait l'objet d'une consultation des instances en vue de leur intégration dans le règlement intérieur. Le formulaire de déclaration de conflit d'intérêt est déjà en vigueur.

Les élus ont fait remarquer que le dispositif proposé est complexe et difficile à appréhender pour les salariés. En effet, certains éléments de cette charte, qui ne sont pas intégrés dans le règlement intérieur, ne sont pas opposables au salarié, en terme disciplinaire. Car le principe d'une charte est d'inciter et non d'obliger. A contrario,

tout ce qui figure dans le règlement intérieur doit être respecté.

Si les dispositions semblent aller dans le bon sens, les élus CGT ont souligné un gros problème de lisibilité des dispositifs les uns par rap-

port aux autres et un risque pour les salariés d'ignorer ce qui est possible et ce qui ne l'est pas, ce qui est légal et ce qui ne l'est pas. Les élus ont adopté un avis (➔ voir [ici](#)) presque unanime (seule manquait la voix de Fo).

5. Lanceur d'alerte interne

Ce dispositif fait partie des obligations imposées par la Loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 sur la transparence et la lutte contre la corruption dans les entreprises.

Le lanceur d'alerte peut porter à la connaissance de l'employeur des faits anormaux à travers une plate forme dédiée (validée par la CNIL), externe à l'entreprise. La confidentialité est garantie. Le lanceur d'alerte ne peut faire l'objet d'aucune représailles même si les faits s'avèrent inexacts dans la mesure où il a agi de bonne foi et de manière désintéressée. Par contre une dénonciation calomnieuse pourrait faire l'objet de poursuites disciplinaires.

La responsable de l'éthique accusera réception de l'alerte, l'analysera et fera les vérifications nécessaires. Une réponse sera apportée dans un délai de 2 mois maximum. A défaut le lanceur d'alerte pourra saisir l'autorité administrative ou

judiciaire sachant que le dispositif est optionnel et que chacun est toujours libre d'agir autrement (saisie des syndicats, du juge, etc.)

La Loi était limitée initialement aux procédures de contrôle interne dans le domaine financier et de lutte contre la corruption anti concurrentielle mais le législateur l'a finalement étendue aux domaines de la lutte contre les discriminations et du harcèlement, de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail et de l'environnement.

Les élus ont demandé que la direction soit très précise sur les délais, que les dispositifs soient présentés en CHSCT et qu'une offre de formation spécifique soit proposée aux salariés les plus directement exposés (achats de programmes et hors programmes) ainsi qu'à l'ensemble des salariés en e-learning. La encore l'avis (➔ voir [ici](#)) a été adopté à l'unanimité moins une voix (celle de Fo).

6. Code de conduite anti-corruption

La Loi Sapin 2 oblige les entreprises à mettre en place un programme de prévention de la corruption, comprenant un code de conduite anti corruption qui sera annexé au règlement intérieur de l'entreprise. Ce dispositif complète la charte éthique.

L'objectif est d'aider les salariés à identifier les situations pouvant présenter des risques de corruption ou de trafic d'influence pour être en mesure de décider quoi faire dans l'intérêt de l'entreprise. Le Code précise chaque point sur lequel le salarié doit être attentif pour ne pas être exposé à des situations de corruption passive ou active. Il encourage aussi à recourir au dispositif de lanceur d'alerte.

Il s'applique à tous les salariés et inclut les comportements à proscrire et les bonnes pratiques à adopter. Cela porte sur les conflits d'intérêt, les cadeaux et invitations, le paiement de facilitation, les partenariats, les relations avec les partenaires d'affaire et les enregistrements comptables.

Dans leur avis (➔ voir [ici](#)) les élus ont demandé à l'unanimité (moins la voix de Fo) qu'une communication claire soit faite aux salariés pour que chacun comprenne bien les enjeux et que la direction mette tout en œuvre pour garantir la protection du lanceur d'alerte.

7. Commission outre-mer

• **Projet Horizon 2015, état des lieux**

La direction a rappelé les enjeux du projet Horizon 2015 en insistant sur la Polynésie et la Nouvelle Calédonie qui sont les deux stations les plus avancées dans la convergence des rédactions TV, radio, Web.

Depuis septembre 2017 la commission outre-mer préconise un état des lieux dans chaque station des organisations effectivement mise en place depuis le projet Horizon 2015 pour permettre un bilan et déceler les points positifs comme les points négatifs. A ce jour pour certaines stations ce bilan n'est pas réalisé ce qui empêche une vision globale des avancées du projet.

• **Bilan de production 2017 du réseau Outre-mer 1ère**

En 2017, l'offre des 1ère se répartit globalement de la façon suivante : la fiction représente en moyenne 45,5 % des grilles, tous genres confondus: séries françaises ou étrangères, cinéma, téléfilms unitaires, feuilletons latino-américains ou africains, etc.

Le cinéma représente (en moyenne) 2,1% des grilles, le spectacle vivant 1,9%, le documentaire 12,5 % des grilles, le divertissement et le jeu 6,6 %.

L'information et les programmes locaux représentent 9 % des grilles. La part des programmes locaux diffusés représentant 18,8% contre 33,21% de programmes issus du Groupe France Télévisions (France Ô compris). Les achats de la banque de programmes s'établissant à 46.4%.

8. Commission Nouvelles Technologies

• **Projet de diffusion HD en Outre-Mer**

Le projet « Diffusion HD Outremer – DTH » est à nouveau sur les rails avec de nouveaux éléments du projet présentés en commission Nouvelles Technologies. La cible revue et réaliste de la mise en œuvre globale de la prestation de Diffusion HD est fixée au 30 juin 2019.

La bascule de la diffusion HD des stations sera échelonnée jusqu'au 1er trimestre 2020 selon le degré d'avancement du déploiement France Télévisions et de l'attributaire du marché.

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un suivi par la DMD Outre-mer et une commission Nouvelles Technologies se réunira en juin 2018 pour faire le point des avancées du projet.

• **Point d'avancement sur les dispositifs cyclones et cataclysmes**

Un dispositif technique « kit intempéries » est en cours de mise en œuvre. L'ensemble de ces moyens techniques doit être accompagné d'un guide de bonnes pratiques d'utilisation ainsi que des exercices systématiques bimestriels de déploiement en collaboration avec le nodal de Malakoff. Il permettra d'assurer des directs et un accès internet partagé lors des intempéries.

Enfin, une plateforme numérique dénommée : « Urgences 1ère » est actuellement en cours de développement à partir de la station de la Guadeloupe. Elle permettra de regrouper toutes les informations, les expertises, les reportages et les études concernant les phénomènes climatiques, cyclones mais aussi tremblements de terre.

Par ailleurs, un débat s'est tenu sur la nécessité d'anticiper pour la prochaine saison cyclonique qui débute en juin 2018.

9. Dématérialisation des contrats de travail

Après la mise en place du coffre-fort numérique, la première étape a été l'envoi des bulletins de paie (et les attestations AEM pour les intermit-

tents à partir du mois d'avril) par voie électronique.

A fin mars, 65% des salariés en CDI ont activé leur coffre-fort électronique. Ils devraient être plus nombreux en avril car le bulletin de paye ne sera plus envoyé en version papier.

La seconde étape c'est l'envoi des contrats de travail et leur signature électronique sécurisée.

Contrairement à la fiche de paie, la loi ne permet pas d'alternative : à terme, tous les contrats seront donc envoyés ainsi. Il faut donc que chacun possède une adresse mail pour recevoir le contrat (une adresse personnelle pour les non-permanents), ainsi qu'un téléphone portable pour recevoir le code SMS pour authentifier sa signature.

Les élus du CCE ont demandé que soient pris en compte les salariés n'ayant pas accès aux outils numériques pour qui il y aura nécessairement le maintien d'une version papier.

Suivant les préconisations de l'IC-CHSCT, la direction a accepté de reprendre la méthode dite « agile », c'est à dire que le déploiement se fera progressivement et par étapes, en ajustant en fonction des remontées des utilisateurs.

Des sites pilotes seront choisis en tenant compte de la diversité des situations (Services au Siège, antennes de France 3 de différentes tailles, Outremer). Un réseau de référents sera mis en place, en proximité.

Cette nouvelle étape dans la dématérialisation RH de FTV va encore réduire l'activité des assistantes. Dans leur avis (➔ voir [ici](#)) les élus du CCE ont demandé qu'une commission de suivi se mette en place, pour en mesurer toutes les conséquences en terme d'emploi et de conditions de travail.

10. Dispositif d'évaluation des nouveaux entrants

Le projet de procédure d'évaluation des salariés non permanents au bout de 3 mois de collaboration a déclenché la bronca de l'ensemble des élu-e-s du CCE.

Les élus CGT ont dénoncé une machinerie bureaucratique, infantilisante et punitive à l'encontre des salariés précaires. Avec au bout du compte le risque majeur de l'interdit professionnel.

La direction s'abrite derrière les recommandations du rapport de l'IGAS-IGAC sur le recours à l'intermittence à France Télévisions et à Radio-France, mais comme par hasard, elle n'a retenu que celles qui sont défavorables aux salariés.

On ne peut pas lutter contre la précarité en mettant les précaires à la rue.

Les projets de grilles d'évaluation présentés par la direction posent par ailleurs la question des évaluateurs. En quoi un chef de centre est-il légitime pour juger des qualifications de tel monteur ou OPS ? Si évaluation il devait y avoir, elle devrait a minima être faite par les pairs.

En outre, le dispositif ne prévoit pas de possibilité de recours et livre donc les salariés à l'arbitraire des chefs de service.

Au terme du débat, Arnaud Lesaunier a concédé qu'il fallait « peut-être revoir le dispositif, rediscuter d'un certain nombre de termes ». Ce sera précisément le travail de l'IC-CHSCT et son expert dans le cadre de l'information/consultation sur ce projet.

II. Taxe d'apprentissage

La Taxe d'Apprentissage 2017 s'élève à 4 583 346,12 € (versus : 5 021 780,71 € en 2016) soit 0.68% (0.44% pour l'Alsace-Moselle) de la masse salariale de l'entreprise de l'année 2016.

Dont 1 063 494,44 € (versus 1 165 328,20 € en 2016) au titre de la Contribution Supplémentaire

à l'Apprentissage (CSA) pénalité infligée aux entreprises qui n'embauchent pas suffisamment d'alternants. Avec un taux de 1,9 % d'alternants le taux de contribution versée au titre de la CSA est de 0,2 % de la masse salariale pour la Métropole et les DOM et de 0,104 % pour l'Alsace Moselle.

L'accord sur les Contrats de Génération signé à FTV prévoit un objectif entre 2 et 3 % d'alternants ce qui permettrait de diminuer de moitié le versement de la CSA.

Par rapport aux priorités qui ont présidé aux choix des établissements, on obtient la répartition suivante :

1. 79% de la TA pour des organismes habilités à percevoir la taxe préparant à des qualifications relevant des métiers de l'audiovisuel ou étant, par ailleurs, partenaires de la société en matière de formation professionnelle continue.
2. 9 % de la TA pour des organismes partenaires dont la société a accepté des stagiaires sous statut scolaire (hors stages de découverte) :
3. 12 % de la TA pour des lycées, collèges ou associations positionnés en Zone d'Education Prioritaire pour accompagner leurs efforts au bénéfice de jeunes issus des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ou développant des actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances :

Trois écoles de la deuxième chance : en Normandie et à la Martinique, non répertoriées dans

le listing des bénéficiaires envoyé pour 2018, sont signalés à la direction qui s'engage à étudier la possibilité de leur verser de la taxe.

Concernant les contrats d'apprentissage en général, le CCE alerte la direction sur le taux d'abandon constatés et s'inquiète du manque de transparence dans le choix des apprenti(e)s et de l'effet d'aubaine qui consiste à les mettre trop tôt en situation d'autonomie (en particulier les apprenti(e)s journalistes), pour pallier à la baisse des effectifs dans les services.

Le CCE soulève à nouveau le problème de Mayotte qui bien que soumis à la taxe d'apprentissage ne reçoit aucun versement du fait de l'absence d'organismes de formation habilités. Il faudrait que la direction encourage ceux qui pourraient y avoir droit à engager les démarches nécessaires auprès de la préfecture.

Le CCE prend acte de la répartition de la taxe d'apprentissage 2017 et de la liste des établissements concernés. Il souligne l'effort fait par FTV en direction des écoles et organismes de formation liés à l'égalité des chances et à la diversité et souhaite qu'il soit poursuivi.

12. Labels diversité et égalité

France Télévisions a obtenu le label Diversité en 2014. Un label décerné par l'AFNOR qui fait l'objet d'un renouvellement périodique, avec des critères très précis.

La nouveauté est que cette année, FTV espère également obtenir le label Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La politique interne en matière d'Egalité sera étudiée, les RH et le management. Mais également la prise en compte de la parentalité.

La diversité doit répondre à 25 critères, couvrant des champs plus larges.

L'audit préparatoire aura lieu en mai, et l'AFNOR viendra en mai et juin pour auditer une centaine de personnes sur les sites parisiens, 4 régions de France 3 et deux stations d'outremer.

L'AFNOR rencontrera les fonctions RH transverses ainsi que les directions opérationnelles, pour récupérer des données quantitatives et qualitatives.

13. Bilan de l'emploi

Au 31 décembre 2017, l'entreprise commune compte 8 789 Permanents présents (en personnes physiques) dont 489 à temps partiel.

Le niveau d'emploi est de 9 842 moyen (8 460,8 ETP Permanent et 1 381,5 ETP Non permanent)

soit un niveau stable par rapport à décembre 2016. Au global les effectifs évoluent de -14,6 ETP pour les PTA et de +17 ETP pour les journalistes.

L'effectif permanent est composé de 44,2% de femmes soit +0,2% avec un taux de recrutement de 50%.

Le taux de « turn-over » est élevé avec 318 départs et 271 arrivées.

Les effectifs permanents représentent 86% des effectifs globaux avec une diminution de -0,7%, alors que la part des effectifs non permanents représentent 14% (versus 13,9% en 2016) et une augmentation de +0,9%. Cette légère augmentation s'expliquant aussi par les élections présidentielles et législatives de 2017.

Le CCE constate un taux de précarité toujours trop élevé dans l'entreprise malgré les prétendus efforts de « dé précarisation ».

Le CCE s'interroge sur le plafond des 80 jours des non permanents mis en place unilatéralement par la direction. Malgré l'assurance de pro-

céder à des dérogations en fonction des difficultés de recrutement sur des compétences spécifiques, il craint une rigidification du fonctionnement de certains services, en particulier dans la filière production. Il doute de la légalité de telles règles en partie similaires à l'usage du logiciel Antarès naguère condamné par la justice...

Le CCE s'interroge également sur les règles, variables d'un site à l'autre mais toujours très opaques, de comblement ou de non comblement des postes vacants suite à un départ ou une mobilité professionnelle. Les postes restent parfois longtemps vacants alors que l'activité génère un recours important aux non permanents ce qui justifierait un comblements plus rapide.

De manière générale concernant les suppressions d'ETP par station, par pôle, et au Siège, les efforts demandés sont-ils proportionnellement les mêmes partout ?

14. Bilan de l'action logement en 2017

L'année 2017 a connu la mise en place des nouvelles dispositions en matière d'aide au logement, notamment l'unification des organismes de financement. France Télévisions cotisait auparavant à 5 CIL différents, il n'y en a plus qu'un seul appelé « Action logement ». France Télévisions lui verse 0,45% de sa masse salariale, soit 2,6 M€.

En contrepartie, l'Action logement propose des offres locatives dans le parc social, un accès au logement d'urgence, mais aussi des aides financières (prêts accession, travaux, locapass, aides aux jeunes en contrat d'apprentissage, aides aux salariés en difficulté, conseils en financement).

Côté bilan chiffré, en 2017, les chiffres sont somme toute assez modestes, rapportés à l'effectif de France Télévisions. De plus on ne dispose pas du détail par régions :

- 48 salariés ont été logés dans le parc social (+10 par rapport à 2016)
- Les inscriptions sont en hausse sur le site « Log&Moi » (+137 salariés) et les offres aussi (236 en 2017)

- 16 dossiers de prêts accession ont été accordés (chiffre stable)
- 22 prêts travaux
- 24 prêts mobilipass aux salariés en mobilité pour leur recherche de logement
- 37 conseils en financement
- 17 dossiers de locapass (financement du dépôt de garantie pour une location)
- 2 dossiers mobilijeune, subvention de 100 € par mois à destination des alternants, qui s'ajoute aux APL
- 9 logements sociaux attribués via la bourse des logements mis à disposition par les entreprises (AEPL)
- 290 salariés (2 fois plus qu'en 2016) abonnés au site LocService qui propose des offres dans le secteur privé
- 21 salariés ont bénéficié d'un accompagnement à la mobilité (recherche de logements) avec l'organisme Synergy Mobilité.

Les élus ont pris acte de ce bilan.

Paris, le 9 avril 2018

Prochain CCE les 12 et 13 juin 2018. D'ici là vos élu-e-s se tiennent à votre disposition.

Avis des élu-e-s du CCE de FTV

Sur le projet de schéma de développement des activités des moyens internes de fabrication de France télévisions – phases 2 et 3

Les élu-e-s du CCE de FTV rappellent leur attachement à l'outil de production intégré et s'insurgent contre les velléités de remise en question, tant du côté de l'actionnaire que des producteurs et prestataires privés, voire de certains acteurs de l'entreprise. Disposer d'un outil de production intégré est un atout stratégique évident pour France Télévisions, tant au plan éditorial qu'économique et social.

Les salariés de la Direction des opérations n'ont pas été associés en amont au projet de réorganisation des moyens internes de fabrication phases 2 et 3. Ce projet a été conçu « hors sol » avec un cabinet extérieur en réponse aux demandes des commanditaires éditoriaux sans impliquer les opérationnels, en particulier les cadres opérationnels. D'où l'inquiétude de salariés qui ne rejettent pas la réforme *a priori*, mais qui se sentent plutôt rejetés par elle.

Corroboré par l'avis des CHSCT, de l'IC-CHSCT, des CE de pôles, du CE du Siège et par les différents acteurs de la santé au travail, ce constat vient contredire un des engagements forts de l'Accord sur la Qualité de Vie au travail signé en juillet 2017 et qui prévoit explicitement d'associer pleinement les salariés en amont de tous les projets de changement.

Ce grave décalage initial a faussé les débats, suscité une anxiété croissante et a obligé les personnels et leurs organisations syndicales à refaire en aval ce qui n'avait pas été fait en amont. Ainsi, à la suite des préavis de grève déposés par les organisations syndicales, ont été actés le maintien d'un rattachement administratif en région, l'absence de mobilité contrainte, le maintien du régime des frais de mission, le maintien de l'unité des collectifs de travail, le maintien de la variabilité des activités et la mise en place d'un dispositif de suivi.

Les différents préavis de grève ont conduit à la poursuite des discussions tout au long du mois de mars pour aboutir à la rédaction d'un protocole qui certes demeure incomplet, mais qui contient un certain nombre d'avancées que les élu-e-s du CCE souhaitent voir entérinées.

Parmi les points inaboutis, le maintien de la totalité des dispositions de rémunération de la mobilité ainsi que la question des équipes légères dont le rattachement administratif, compte tenu de la proportion de l'activité régionale, devrait pouvoir être assuré dans les sites de production régionaux à l'occasion du comblement des postes vacants. Ce mouvement serait cohérent avec la relance des programmes régionaux attendue dans les prochains mois.

Sur ces nouvelles activités en région, les élu-e-s du CCE demandent que la direction s'engage à les favoriser afin de permettre la variabilité de celles-ci pour les équipes et le développement de nouvelles activités de tournage de programmes régionaux, le développement de nouveaux formats ou le tournage d'émissions nationales en région.

Les élu-e-s expriment, en annexe à cet avis, des compléments de demandes très précises et attendent de la direction qu'elle y réponde en séance, faute de quoi ils demanderont aux organisations syndicales de prendre à nouveau leurs responsabilités.

A propos de la stratégie d'investissement, les élu-e-s prennent acte de l'annonce de la direction du renouvellement des cars de Lille et Lyon, de l'élaboration du cahier des charges avant fin 2018 avec pour objectif une mise en service opérationnelle au premier semestre 2020.

Les élus du CCE demandent également qu'un plan pluri annuel d'investissement leur soit présenté afin de relever les défis liés aux évolutions technologiques et numériques.

Les élu-e-s du CCE demandent que la direction s'engage à respecter les alertes et préconisations de l'IC-CHSCT.

Les élu-e-s du CCE demandent que les prérogatives de la commission de suivi des MIF, telles que définies dans le Protocole de levée de préavis du 5 juin 2017, soient étendues au suivi des Phases 2 et 3.

Enfin, les élu-e-s demandent que des points réguliers soient faits dans les instances, CCE, CE, CHSCT et dans les futurs CSE et instances qui en émaneront.

Adopté par voix 25 sur 25

Les Organisations Syndicales CGT, FO et CFDT s'associent

Paris, le 04 avril 2018

Annexe à l'avis

Demandes de précisions et de réponses des élu-e-s du CCE :

Les élu-e-s du CCE estiment qu'un certain nombre de points nécessitent des précisions :

Sur le rattachement administratif, les élu-e-s du CCE rappellent que les personnels de la post-production ne sont pas concernés par le changement de rattachement administratif et qu'ils ne peuvent être en mobilité que sur la base du volontariat. Le comblement des postes vacants se fera sur le site.

Pour les postes dont le rattachement est modifié, les élu-e-s veulent confirmation que l'affectation des salariés concernés sur leur site actuel ne sera pas modifiée tant que les salariés n'auront pas quitté leur poste (départ de l'entreprise ou mobilité).

Ces salariés pourront travailler à distance dans des espaces aménagés sur leur site et bénéficier de la visioconférence. Leurs frais de mission leur seront garantis et ils pourront postuler sur des postes vacants du domaine de la fabrication tout en conservant la possibilité de rester dans leur région d'origine.

Sur le rattachement administratif, la direction confirme que les personnels de la post production ne sont pas concernés par le changement de rattachement.

Pour les postes dont le rattachement est modifié, les collaborateurs, ne souhaitant pas s'inscrire dans une démarche de mobilité géographique, continueront d'être affectés sur le lieu de rattachement de leur poste avant l'entrée en vigueur de la réforme. La fourniture d'un document officiel justifiant du lieu d'habitation (fiche d'imposition) sera demandée à chaque collaborateur.

Les collaborateurs, ayant fait le choix de conserver leur affectation géographique, pourront travailler dans le cadre de l'exercice habituel de leur activité à distance au sein des espaces aménagés et dédiés à la direction des moyens de fabrication.

Ils pourront conserver leur affectation géographique actuelle, tant qu'ils continueront d'exercer leur activité au sein des moyens de fabrication, dans les mêmes conditions et sur des activités équivalentes à celles qu'ils exerçaient lors de l'entrée en vigueur de la réorganisation.

Sur l'activité régionale, la présidence a fixé comme objectif le doublement des programmes régionaux à l'horizon 2020. Cette régionalisation de France 3 est à l'étude et il semble prématuré de prendre des décisions de centralisation concernant les personnels des équipes légères et la suppression de postes en post-production compte tenu de la forte activité constatée jusqu'à ce jour.

Les élu-e-s demandent donc un moratoire partiel sur les postes équipes légères et post-production déjà vacants ou qui le deviendraient, dans l'attente de précisions sur les orientations de France 3 pour les rentrées 2018 et 2019 et le développement des programmes régionaux et de leur fabrication en interne qui devrait en découler. Un suivi précis de l'emploi devra être fait en commission et dans les instances.

Les postes vacants de la postproduction sur les sites régionaux seront mis en consultation dans les prochaines semaines.

Sur les équipes légères, et après identification des collaborateurs exerçant majoritairement cette activité, il sera proposé pour ceux qui complètent cette activité par de la post production de les rattacher aux équipes de post production avec un complément d'activité tournage.

Pour ceux qui exercent une activité majoritairement équipes légères, complétée d'une activité VM ou fiction, la direction s'engage à communiquer à la Commission de Suivi la liste des postes et leur localisation et à faire à l'occasion des réunions de ladite Commission des points sur ces postes en fonction des activités régionales. La direction s'engage à faire un suivi précis de ces emplois en Commission et devant les instances.

Sur le cadre de proximité, les élu-e-s du CCE souhaitent que soit bien identifié, sur chaque site de la filière, un cadre de proximité qui aura la responsabilité des personnels dont l'affectation est maintenue sur le site, des matériels du service post-production, des équipes légères, des équipes fiction, des personnels administratifs et vidéo mobile.

Ce cadre de proximité devra également être le relais de toute question des salariés présents sur le site, y compris dans les instances représentatives du personnel locales. Il sera assisté dans ses fonctions par un cadre de gestion.

Au sein de l'organisation, il sera identifié sur chaque site de production un cadre de proximité. Ce responsable des activités de fabrication aura pour mission, outre la responsabilité des opérations de post production, d'assurer un lien de proximité pour les personnels sédentaires et mobiles dont l'affectation aura été conservée sur un des sites de la direction des moyens de fabrications. Il sera assisté dans ses fonctions par un cadre de gestion administrative.

Sur les collectifs de travail, les élu-e-s du CCE demandent à la direction de les maintenir sur l'ensemble des activités et de veiller à un équilibre dans la répartition des activités de flux (jeux et émissions récurrentes) et les opérations ponctuelles.

Les élu-e-s veilleront de très près à ce que cet équilibre perdure et même revienne à un plus grand pourcentage d'opérations faites en région car c'est la raison même de l'existence de la filière.

Les élu-e-s demandent que chaque salarié soit affecté à une équipe attachée à un moyen, que ces équipes soient maintenues dans leur périmètre actuel et leur dimensionnement et que la rotation éventuelle d'une équipe à une autre se fasse sur la base du volontariat.

Concernant la VM, la direction s'engage à maintenir les collectifs de travail et à ce que les équipes soient maintenues dans leur périmètre actuel. Chaque salarié sera affecté à une équipe attachée à un moyen. La rotation, nécessaire à l'exercice de l'activité, d'une équipe à l'autre s'effectuera prioritairement sur la base du volontariat.

Sur le positionnement des cars en Île-de-France. Les élu-e-s demandent que sur

proposition du chef de car (ou du responsable d'exploitation), ou en cas d'enchaînement de missions en région, les cars de la vidéo mobile puissent être stationnés en région pour effectuer des maintenances et des préparations d'émissions (Fête de la Musique, Coupe d'Europe de rugby, préparation du Tour de France etc.), tant pour des raisons économiques que pour respecter les engagements de la direction en matière d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle contenus dans l'Accord sur la Qualité de vie au travail et la Qualité du travail.

Les techniciens historiques vivent avec leur famille en région et sont toute l'année en déplacement. Il est justifiable lorsque cela est possible, que la direction s'engage sur ce point pour garantir aux techniciens de pouvoir rentrer chez eux dans leur famille.

Les moyens de VM seront basés à Paris et Vendargues sera un « hub secondaire ». En fonction de l'activité des cars et de l'opportunité économique, la direction pourra décider que les opérations de maintenance s'effectueront à Vendargues ou sur des sites actuels.

Sur la planification les élu-e-s veulent confirmation que les planificateurs seront celles ou ceux qui exercent aujourd'hui cette activité ou seront formés par eux. Ils demandent une planification par activités et non par métiers, afin que les salariés ne soient pas considérés comme interchangeables. Ils demandent par ailleurs que les planificateurs et les personnels encadrants se rendent régulièrement à la rencontre des salariés sur le terrain.

La direction confirme que la planification sera bien faite par activités, comme c'est le cas aujourd'hui au sein des sites dit filière. Il est précisé que pour le siège la planification sera effectuée comme aujourd'hui par métiers. Le groupe de travail, d'ores et déjà réuni sur ce sujet, a vocation à faire des propositions permettant de concilier ces deux modes de planification.

La direction confirme que les planificateurs seront ceux qui exercent aujourd'hui ces activités ou seront formés par ces derniers. Les planificateurs et les personnels encadrants auront pour mission d'aller régulièrement à la rencontre des collaborateurs sur le terrain.

Sur le régime des frais de mission, les élus-e-s du CCE demandent confirmation que les salariés bénéficieront du régime au forfait dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise. Les élu-e-s souhaitent par ailleurs que pour les hébergements sur la région parisienne, les salariés puissent rester libres de leur choix entre ceux mis à disposition par l'employeur et d'autres types d'hébergement, dans le respect des règles en vigueur.

Concernant les frais de mission, la direction confirme qu'il n'y aura pas de traitement distinctif entre les différents collaborateurs de l'entreprise.

Sur la commission de suivi des MIF, les élu-e-s du CCE souhaitent que lors de la première réunion à venir soit actée la mise en place de différents groupes de travail portant notamment sur :

- L'activité de la vidéo mobile et le plan de charges de la direction des moyens de fabrication ;
- La planification (rôle et responsabilités de chacun, constitution des équipes, organisation des repos sur place) ;
- La charge de travail et l'organisation de l'activité, notamment pour le cadre de proximité ;
- Les conditions d'accompagnement de la mobilité géographique des salariés ayant conservé leur affectation d'origine ;
- Les conditions de maintenance des différents outils ;
- L'activité régionale des équipes de tournage ;
- L'objectivation économique ;
- L'évolution des emplois (électriciens éclairagistes, responsables des régies, viviers) ;
- Et tout thème que cette commission jugera utile de traiter au sein de groupes de travail.

Les groupes de travail auront pour mission d'apporter des modifications au projet MIF phases 2 et 3, ainsi qu'au relevé d'échanges suite à la dernière réunion du 12 mars. Les élu-e-s rappellent à la direction que ces groupes sont créés dans un souci d'efficacité et d'obtention de résultats concrets dans un délai acceptable.

Les élu-e-s du CCE demandent que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise puissent désigner chacune deux membres afin de siéger dans cette commission de suivi.

La commission de suivi des MIF, tel que définie dans le protocole du 5 Juin 2017 est élargie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. Elle pourra se saisir de tout point lié au déploiement de la réforme. Les groupes de travail nécessaires seront créés. Une première réunion est prévue est le 24 Avril.

Un point régulier sera fait devant l'ensemble des instances compétentes chaque mois.



AVIS du CCE de France Télévisions relatif au projet de complément de la Charte éthique

La charte éthique, présentée au CCE des 23-24 mars 2017, décrit « *les principes de comportement collectif et individuel, existants à France Télévisions, pour agir avec intégrité, loyauté et dans le respect des droits des personnes* ».

Cette charte reprend pour l'essentiel des textes déjà en vigueur dans l'entreprise (accord égalité, charte des antennes, charte des réseaux sociaux...) et intègre notamment de nouveaux dispositifs issus récemment de l'évolution législative avec les onze thèmes suivants :

- Respect des personnes ;
- Respect de l'environnement ;
- Santé, hygiène et sécurité ;
- Engagements éthiques et déontologiques en matière de contenus produits et diffusés
- Activité politique et associative ;
- Prévention des conflits d'intérêts ;
- Cadeaux et invitations ;
- Relations avec les clients, les fournisseurs et les prestataires ;
- Discrétion professionnelle et confidentialité ;
- Protection des actifs de l'entreprise ;

Cette charte chapeaute donc plusieurs dispositifs dont certains (cadeaux et invitations, prévention des conflits d'intérêts, code de conduite anti-corruption) ont fait l'objet d'un processus spécifique d'information-consultation distinct des instances, du fait de leur intégration au final dans le Règlement Intérieur de l'entreprise.

Les élus du CCE soulignent donc un problème de lisibilité des dispositifs les uns avec les autres et un risque encouru par les salariés d'ignorer ce qui est possible et ce qui ne l'est pas. Car le principe d'une charte est d'inciter à agir mais pas d'obliger à agir, sans être opposable aux salariés. Or, cette charte éthique comporte des éléments réellement opposables aux salariés ce qui va semer la confusion.

Les élus du CCE demandent donc à la direction d'être extrêmement claire dans la communication aux salariés afin que ces derniers s'y retrouvent entre les différents dispositifs mis en place.

Adopté par 24 votants sur 25 (Vote contre de FO)

Paris, le 5 avril 2018



Avis du CCE de France Télévisions sur la procédure Lanceurs d'Alerte

Ce point s'inscrit dans le cadre des obligations imposées à l'entreprise par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique dont les décrets ont été publiés en avril 2017. Ce dispositif vient compléter plusieurs dispositifs qui s'intègrent dans la charte éthique.

La loi était limitée à l'origine aux procédures de contrôle interne dans les domaines financiers, comptables, bancaires et de la lutte contre la corruption et anticoncurrentielle.

Le législateur a étendu son champ d'application aux domaines de la lutte contre les discriminations et du harcèlement, de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail ainsi que de la protection de l'environnement.

L'IC-CHSCT a rendu un avis le 15 février 2018 sur le projet de procédure de lancement d'alerte à France télévisions.

Elle a mis en avant que les salariés sont souvent soumis à des injonctions contradictoires, génératrices de tensions psychosociale et que ces situations à risques peuvent engendrer un vrai conflit éthique : savoir que l'on enfreint une règle pour atteindre l'objectif attendu par sa mission.

Les représentants du CCE demandent la communication aux instances nationales actuelles (IC-CHSCT, CCE, et Comité de Groupe) et futures, du bilan annuel du dispositif, sur la base d'un reporting complet selon leur périmètre et présentant les statistiques et les résultats des enquêtes ainsi les actions de prévention éventuellement mises en place.

Ils demandent également que les délais de prise en compte des alertes du lanceur d'alerte soit clairement définis au moment de la communication aux salariés, et rappelés sur la page d'accueil de la plateforme et que les supports d'informations et de formations ainsi que les mesures d'accompagnement prévus pour les salariés soient présentées dans les CHSCT actuels et les instances locales futures.

Les élus du CCE demandent qu'une offre de formation spécifique soit proposée aux salariés les plus directement exposés (achats de programmes ou hors programmes), mais également à l'ensemble des salariés en e-learning.

Adopté par 24 voix sur 25 (Abstention de FO)

A Paris, le 5 avril 2018



Avis du CCE France Télévisions

Sur le projet de Code de Conduite anti-corruption à France Télévisions, annexé au règlement intérieur de France Télévisions

Le projet de Code de Conduite anti-corruption de France Télévisions s'inscrit dans le cadre des obligations imposées à l'entreprise par la loi du 9 décembre 2016, relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dont les décrets ont été publiés en avril 2017.

Ce dispositif vient compléter la charte éthique.

Le code de conduite anti-corruption intègre une procédure d'alerte, telle que prévue dans le cadre de la loi dite "Sapin 2". Ce code sera annexé au règlement intérieur.

Il précise les points sur lesquels chaque collaborateur doit être attentif pour ne pas être exposé à des situations de corruption, active ou passive.

Les élus du CCE demandent une communication claire aux salariés, pour que chacun comprenne bien les enjeux.

Les élus rappellent enfin que la direction doit tout mettre en œuvre pour garantir la protection et l'anonymat du lanceur d'alerte. □

Adopté par 24 voix
(1 abstention, FO)

Paris le 5 avril 2018



Avis du CCE FTV sur le projet de Dématérialisation des contrats de travail et de leur signature électronique

Les élus du CCE FTV ont pris connaissance du projet de dématérialisation des contrats de travail et de leur signature électronique.

L'Instance de Coordination des CHSCT de France Télévisions a rendu son avis le 22 mars dernier, après une expertise du cabinet SECAFI. Il apparaît que le projet n'est pas finalisé. Aucun plan d'accompagnement au changement n'a été fourni.

Les élus du CCE demandent donc que les préconisations de l'IC-CHSCT soient prises en compte, notamment en matière de suivi du dossier. Le changement d'instances ne doit pas diluer la problématique car les impacts sont d'ores-et-déjà prévisibles.

Cette dématérialisation des contrats de travail entre en effet dans le cadre d'un projet plus global, qui entraîne une dématérialisation d'une activité jusque-là assurée par les assistantes.

Dématérialisation de la saisie du temps de travail avec Mon Kiosque, dématérialisation des frais de mission avec Concur, Dématérialisation de la compta fournisseurs, dématérialisation des bulletins de paie, et bientôt plateforme numérique de la mobilité.

Il existe donc un risque fort sur l'emploi, pour des postes d'assistantes très majoritairement occupés par des femmes.

Les élus du CCE :

- Demandent une présentation devant les instances de l'économie globale du projet de numérisation : son coût, les économies attendues, le retour sur investissement.
- Considèrent qu'il faut que FTV se dote d'une GPEC qui intègre tous les effets de la dématérialisation à FTV.
- Prennent acte des sites pilotes choisis par l'IC-CHSCT (Bordeaux, Rennes, Amiens, Lyon, la Réunion, la Martinique et le Siège), et demandent un accompagnement par un interlocuteur unique de l'équipe projet tout au long de la phase pilote.
- Prennent acte de la mise en place d'un groupe de travail tripartite Docapost / utilisateurs / Direction Informatique de France Télévisions, pour réfléchir à l'articulation correcte de la dématérialisation en phase avec les outils existants à France Télévisions (par exemple : problèmes d'interface entre Papyrhys et Planif)
- Prennent acte que la définition des architectures d'archivage sera communiquée aux utilisateurs dès le déploiement de l'outil

- Les élus estiment qu'un plan de communication plus large que le kit de Docapost doit être établi et personnalisé aux besoins spécifiques de France Télévisions
- Les élus prennent acte de la mise en place d'un référent local dématérialisation pour aider les utilisateurs
- Les besoins de conserver des processus papier pour les utilisateurs n'ayant pas accès aux outils numériques devront être identifiés et rendus possible localement.
- Les élus demandent que les salariés puissent inscrire des mentions supplémentaires sur le contrat en plus de leur signature
- Les élus souhaitent que soient identifiées les différentes vitesses d'adaptation à l'outil et que soit définie une stratégie d'accompagnement adaptée.
- La Direction devra présenter aux IRP l'ensemble des parcours de formation prévus dans le cadre de ce projet.
- Une commission de suivi devra être créée au niveau des nouvelles instances de représentation du personnel afin d'envisager les évolutions fines des métiers dans chacune des entités ainsi que les travaux de la direction en matière d'accompagnement du changement.

24 votants

Adopté à l'unanimité, les syndicats CGT, FO, CFDT, SNJ, CGC s'associent

Paris le 5 avril 2018