

Quelques nouvelles du CE FTV Pôle Nord-Est des 5 et 6 juillet 2018

La réunion a été précédée de la lecture d'un [texte liminaire](#) de Thierry Chauffour (Délégué syndical CGT).

Extrait :

...« Dans cet empressement de la direction de montrer des gages au gouvernement, la proposition de fusionner les métiers de vidéo et d'OPS pour créer des « Chargés d'Exploitation Audiovisuel » apparaît très prématurée voire incongrue. Une petite prime pour faire passer la pilule et vive les poly-compétences ! Ce n'est pas comme ça que les techniciens conçoivent leur travail. Nous vous demanderons aujourd'hui d'expliquer le fonctionnement des nouvelles régies en cours d'installation à Reims et Nancy. Quelles incidences sur les organisations du travail et l'emploi auront-elles ? Les postes d'OPS et de vidéo vacants seront-ils à l'avenir comblés par des CEA ? – *nous avons demandé à ce qu'un point soit mis à l'autre du jour du prochain CE de pôle* - L'audiovisuel de demain ne se fera que dans le respect des compétences et avec la participation active de tous les salariés dans leur richesse et leurs diversités. »

1. Approbation du PV de CE de juin 2018

Vote des élus : 12 voix pour sur 13 et 1 abstention

A noter : les élus ont demandé qu'il y ait au CE d'août un nouveau point à l'ordre du jour sur le changement de prestataire de gardiennage dans le pôle Nord-Est.

2. Calendrier des élections professionnelles pour mettre en place la nouvelle instance de représentation du personnel : le Comité Social et Economique (CSE)

La direction nous a annoncé que la DIRECCTE avait rendu sa décision sur la répartition du personnel dans les différents collèges, et elle a précisé que la DIRECCTE avait repris le projet de protocole pré-électoral tel qu'il avait été proposé par les organisations syndicales signataires :

- . 1 siège d' élu titulaire (+ 1 siège suppléant) dans le collège « ouvriers »
- . 4 sièges d'élus titulaires (+ 4 suppléants) dans le collège « maitrises »
- . 21 sièges d'élus titulaires (+ 21 suppléants) dans le collège « cadres et journalistes ».

Les organisations syndicales n'ayant pas reçu à ce jour de copie de cette décision en ont fait la demande à la direction. Pour rappel, elles ont aussi demandé pendant les

négociations à ce qu'il y ait en plus de l'instance légale et obligatoire du CSE, la désignation par les futurs élus CSE de personnes dans chaque antenne (comme la nôtre) pour constituer des IRP (Instances de Représentation du Personnel – à peu près les domaines des ex élus DP et CHSCT), ainsi que l'équivalent de l'actuelle commission CE « Activités Sociales et Culturelles ».

La direction a précisé qu'il fallait quand même se remettre autour de la table pour parler précisément du calendrier, avec une présentation du mode opérationnel du vote électronique.

Pour Olivier Godard, cette réunion pourrait se tenir sur la dernière semaine d'août, avec des élections professionnelles peut-être entre mi-septembre ou début octobre.

Les élus ont alerté la direction sur le fait que nous entrons dans la période estivale, avec nombre d'élus et de délégués syndicaux en congés et de retour seulement début septembre, que la tâche était immense pour organiser la dévolution des CE au futur CSE et que viser début octobre pour le 1^{er} tour des élections serait plus sécurisant.

3. Compte-rendu du CCE des 12-13 juin 2018 :

En ouverture, la CGT a interpellé la direction suite à l'agression d'un collègue de « Martinique 1ere » dans l'exercice de ses fonctions par un policier. Elle a aussi dénoncé l'indifférence manifeste des JT de France 2 à l'égard de nos départements d'outre-mer : depuis le début de l'année, Mayotte a subi 850 répliques de séismes, sans que cela intéresse la première chaîne du groupe, qui tartine pourtant en long et en large sur la moindre inondation dans l'Hexagone.

a. Situation générale de FTV : l'épée de Damoclès de la (énième !) grande réforme annoncée

La présidente se dit satisfaite des audiences, qui ont progressé depuis 2017.

Les premiers éléments devraient être connus en juillet au moment de la loi de finances.

Par ailleurs, les débats sur la réforme de la redevance ou l'évolution de la détention des droits ont été renvoyés à la loi audiovisuelle annoncée pour 2019 et dont l'impact budgétaire ne se fera sentir qu'en 2020. Autant dire qu'on lance une réforme sans même avoir réfléchi au modèle économique. Selon Delphine Ernotte, il faut se faire à l'idée que la ressource publique va baisser à l'avenir et qu'un élargissement de l'assiette de la redevance ne conduira sans doute pas, comme on aurait pu l'espérer, à une augmentation de la collecte.

Un certain nombre de décisions restent – officiellement – subordonnées aux travaux d'une mission qui doit rendre ses conclusions d'ici la mi-juillet. La mission devra travailler 3 sujets principaux : les partenariats France 3/France Bleu, l'avenir de France Ô après consultation des élus locaux, la question de l'audiovisuel extérieur (TV5 Monde, France Médias Monde).

Pour Delphine Ernotte, les 5 piliers pour « *renforcer la singularité du service public* » sont :

L'éducation au sens large : l'intégration, la citoyenneté et une plateforme de l'audiovisuel public à destination des élèves et enseignants.

La proximité, grâce au renforcement des médias de territoire : « *on est les seuls à pouvoir le faire* ». Diffuser 6h de programmes régionaux par jour.

L'information qui est centrale dans nos offres (31% du coût de grille global). « *Creuser le sillon de l'info de référence et continuer à se démarquer* », avec des émissions d'investigations et des émissions politiques qui sont notre spécificité.

La coopération européenne. C'est sur ce périmètre qu'il faut désormais considérer l'exception culturelle pour espérer contrer les géants américains et bientôt chinois. Il faut développer les alliances avec les autres télé européennes, à l'image de celle que l'on vient de conclure avec la RAI et la ZDF.

Le numérique. « *On a toute la matière et les compétences dans cette maison pour être à la pointe* » affirme Delphine Ernotte, avant d'asséner, provocatrice : « Je ne veux plus qu'on apparaisse à l'extérieur comme ringards ». Et d'enfoncer le clou : « *il faut remettre sur la table notre modèle social. A travers les polycompétences et le renforcement de la formation pour l'ensemble des salariés* ». La CGT a immédiatement réagi en rappelant l'enjeu d'une évolution maîtrisée des métiers, respectueuse de l'emploi, des conditions de travail et de la qualité des émissions. C'est la finalité éditoriale qui doit dicter les organisations, pas la généralisation de modèles low cost !

Y aura-t-il un plan social ?

« *Il n'est pas prévu de plan de licenciements, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de baisses d'effectifs et d'accompagnement des départs...* ». Cette réponse sibylline de la présidente ne rassure évidemment pas. Chacun sent bien qu'une épée de Damoclès est suspendue au-dessus de l'entreprise.

Déménagement de Vanves

Malgré la demande des élus, la direction n'a pas souhaité traiter ce point.

b. Réorganisation de la direction générale à l'antenne et aux programmes : retour à l'organisation Carolis ?

Dans une volte-face stratégique, la présidente a décidé de réorganiser la direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes et de mettre fin à une certaine autonomie des chaînes pour revenir à de grandes directions transversales : fiction (nationale, digitale, internationale), documentaires, magazines, divertissements et jeux, développement culturel et spectacle vivant, jeunesse et éducation, sports.

c. Arrêté des comptes 2017 : dernier budget avant le saut dans le vide

Le groupe France Télévisions a terminé l'année 2017 avec un résultat positif de 7 M€ mais présente une situation financière extrêmement fragile qui va largement s'aggraver en 2018, car le résultat d'exploitation est tout juste à l'équilibre.

En réalité, l'entreprise a bénéficié de plusieurs facteurs favorables sur l'exercice 2017 : une augmentation de 38 M€ de la ressource publique – sans doute pour la dernière fois – conformément au Contrat d'Objectifs et de Moyens qui est désormais caduc, des résultats publicitaires honorables grâce au parrainage, parallèlement à des économies considérables liées aux non remplacements des départs. En outre, la vente de patrimoine (immeuble de la Réunion et une partie du terrain de France 3 Lyon) a permis d'engranger un résultat exceptionnel et d'améliorer les comptes.

Les élus du CCE ont manifesté leur immense préoccupation après l'amputation de 50 M€ au budget 2018 et surtout avant les coupes budgétaires que la ministre n'a pas encore osé chiffrer.

d. Bilan de l'emploi : halte à la maltraitance des précaires !

Au 31 mars, l'effectif atteint était de 9672 ETP, dont 8426 ETP permanents (87,1%) et 1245 ETP non-permanents (12,9%). En un an, **l'effectif a baissé de 167 ETP. Cette baisse globale touche principalement les PTA.**

-128 ETP, contre -39 ETP pour les journalistes.

Cela est lié en partie à une forte activité sur l'information au 1er trimestre 2017 mais aussi à l'impact de la politique de suppression de postes que mène la direction.

Le solde des entrées/sorties est de - 4 avec 74 arrivées contre 78 départs. Plus de 90% des entrées sont le fait des « permanentisations » de précaires.

On note que les heures supplémentaires sont en hausse de plus de 25% avec même un pic de +36,3% pour les permanents. Cela est aussi la conséquence du non comblement de postes vacants et du report de charge sur les personnels en place.

La direction a tenté de se protéger des procédures prud'homales en proposant un accord sur la régulation de l'emploi non permanent, entérinant le système de seuils de 80 et 120 jours. Malheureusement pour elle, seul FO a signé cet accord, il ne s'appliquera donc pas et c'est tant mieux pour les droits des salariés précaires déjà largement entamés par les ordonnances Macron.

e. Pôle Outre-Mer, le point sur les dossiers en cours

Avancement sur le dispositif cyclones et cataclysmes

La saison cyclonique a redémarré aux Antilles et les élu-e-s ont insisté pour la mise en place effective et immédiate des dispositifs cyclone et cataclysmes.

f. Bilan handicap : ne pas relâcher les efforts

Le bilan est contrasté car il semble qu'en période de forte tension sur les ETP, le handicap soit malheureusement considéré comme un enjeu moins prioritaire pour la direction. **Sur l'emploi, les objectifs annuels de l'accord Handicap Groupe FTV (2016-2020) ne sont atteints ni pour le recrutement de CDI, ni pour celui des alternants ou des stagiaires.**

Autres points de vigilance : la moyenne d'âge élevée des travailleurs handicapés (68% ont plus de 50 ans), le caractère non définitif de la reconnaissance du handicap et une utilisation incomplète du budget dédié. **La CGT a rappelé que les engagements de l'accord devaient se concrétiser chaque année et qu'il ne fallait pas reporter à la dernière année (2020) l'atteinte des objectifs cumulés.**

g. Rapport égalité Femmes-Hommes : les disparités demeurent

Le diagnostic 2016 de l'Egalité entre les femmes et les hommes à FTV montre que les disparités entre les femmes et les hommes n'ont pas disparu et que, localement, de nombreux problèmes demeurent, en matière de rémunération et d'accès à l'encadrement.

Mais le rapport montre tout de même des avancées positives en matière de recrutement, notamment chez les journalistes. Des efforts restent à faire pour les métiers techniques et l'accès dans l'encadrement, qu'il soit journaliste ou PTA.

IMPORTANT, INEDIT et déjà EFFICACE :

Un nouveau dispositif de recueil et de suivi des plaintes pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes a été mis en place en juin. C'est le dispositif « Lignes Directes Harcèlement », composé de 8 femmes et hommes salariés de France Télévisions venus d'horizons divers (managers, RH, acteurs de la santé, réseau de femmes « Des Images et des Elles », représentantes du personnel). Ces salariés ont été formés et sont épaulés par un psychologue et un juriste.

Tous les salariés, **victimes ou témoins**, peuvent les contacter directement, **en toute confidentialité**, sur des lignes téléphoniques dédiées (➡ [voir coordonnées en PJ](#)).

4 engagements sont pris :

- . Zéro tolérance
- . Zéro cas signalé non traité
- . Zéro impunité pour les auteurs
- . Totale protection des victimes et des témoins

Le temps de l'impunité serait-il désormais terminé ?

h. Dématérialisation des contrats de travail

Les sites pilotes ont été choisis pour tester le nouveau dispositif de dématérialisation des contrats et des signatures électroniques, dont Lille (France 3 + filière production), ensuite les procédures seront testées et à l'automne Rennes sera le premier site déployé. La généralisation du dispositif se fera par vagues en 2019.

Les ateliers de travail ont déjà demandé qu'un accompagnement sur site ait lieu pour le déploiement, à l'image de ce qui s'est fait pour le logiciel Planif et que par la suite des référents locaux soient désignés.

Les élus ont interpellé la direction sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) des assistantes, dont l'activité va être impactée avec cette multiplication des dématérialisations. La direction a expliqué que toutes les assistantes avaient eu un entretien professionnel avec leur RH. Des évolutions professionnelles seront engagées quand le processus de dématérialisation sera achevé. Mais déjà des assistantes se sont reconverties vers les IMG ou le numérique.

Attention : les non-permanents seront les principaux concernés par cette dématérialisation des contrats et des signatures électroniques. Il faudra donc qu'ils disposent tous d'une adresse mail personnelle, qu'ils aient activé leur coffre-fort numérique et qu'ils aient un téléphone portable pour recevoir les SMS de confirmation pour valider leur signature électronique.

Au sujet du coffre-fort numérique, la direction fera un point avec La Poste pour qu'elle diminue le nombre de mails publicitaires reçus par les salariés.

i. Prélèvement à la source

A compter du 1er janvier prochain, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur. FTV, comme les autres entreprises, deviendra « tiers collecteur ». L'entreprise appliquera un taux individuel qui lui sera fourni par l'administration fiscale. Soit un taux personnalisé si le salarié a accepté qu'il soit transmis à FTV lors de sa déclaration d'impôts, soit, en cas de refus, un taux neutre qui devra être régularisé ensuite auprès des impôts. Les nouveaux embauchés commenceront par un taux neutre.

Pour FTV, la réforme nécessite d'adapter les logiciels et les procédures. L'éditeur de PapyRHus va devoir déployer des mises à jour d'ici le mois d'octobre, selon un cahier des charges fixé par la direction générale des finances publiques.

Des formations destinées aux acteurs de la paie commenceront en octobre, en même temps que les phases de test. Le processus sera automatisé et fera l'objet de contrôles de cohérence réguliers.

Pour les salariés de nouvelles rubriques vont apparaître sur le bulletin de salaire. A partir de novembre, figurera une simulation du salaire net amputé du prélèvement à la source.

Même si la déclaration d'impôt restera nécessaire chaque année pour prendre en compte les particularités de chacun (il n'y aura donc pas d'année blanche en 2018), les évolutions de situation personnelle (mariage et autres événements familiaux) devront être transmises en temps réel à l'administration des impôts et entraîneront alors une modification du taux dans les trois mois.

Les crédits d'impôts seront remboursés directement au salarié par l'administration. Du fait du prélèvement à la source, le paiement de l'impôt devient obligatoirement mensuel pour tous.

4. Arrêté des comptes du CE pôle Nord-Est au 31 décembre 2017 en présence de l'expert comptable du CE et quitus donné à la trésorière :

a. Rapport annuel d'activité de gestion du CE du pôle Nord-Est 2017 :

Ouvrants droits 2017 : 1315 avec les CDD de + de 60 jours (ce n'est pas le budget sur lequel se base la direction pour verser les subventions, la direction compte seulement 1087 ouvrant-droits !).

Versement des subventions : la direction verse 2,2% de la masse salariale de FTV pôle N-E, selon l'effectif au jour du 31/12/2016 (d'où le décalage sur le nombre d'ouvrant-droits), le CE reverse 1,4% de sa subvention au CIORTF, et en conserve 0,8%.

b. Utilisation du budget du CE de pôle :

Le CE de pôle reverse la plupart de son budget aux antennes au prorata du nombre d'ouvrant-droits pour qu'elles financent les activités communes et celles décidées « localement ». Pour le reste, le CE du pôle supporte les coûts de :

Entretien, eau, électricité, box, rénovations, mises aux normes des chalets des Vosges et du Jura.

Salariat autour de ces chalets (ménage, états de lieux, jardinage...)

Locations de vacances telles que cette année : Châtel, Le Tréport, Etretat, Dordogne, Vendée etc

Des cadeaux de Noël pour les adultes (en 2017 la carte cadeau ILLICADO de 100€ + la carte restaupolitan)

La billetterie (Disney, zoo d'Amneville, Europapark, Nigloland).

La participation aux formations « épanouissement personnel »

L'aide au pré-acheminement ponctuel pour des voyages d'antenne qui s'ouvrent à d'autres.

Honoraires comptables, frais de déplacements des membres du bureau du CE, frais de documentation, impôts et taxes, frais d'informatique et de matériel de bureau (le logiciel de comptabilité est amorti et le site internet du CE PNE a été développé avec Joomla - gratuit)...

c. Bilan analytique de ces actions « CE de pôle » en 2017:

Pour les locations de vacances :

Le taux de location des chalets des Vosges et du Jura est stable d'une année à l'autre mais de grosses périodes ne sont pas louées. La fréquentation pourrait être améliorée grâce à un planning de réservation partagé en ligne. A voir pour le futur CSE : le nombre de locataires potentiels va passer à environ 4500 (ensemble des salariés France 3 réseau) avec des périodes de vacances scolaires plus larges.

. Location d'un appartement à Châtel : le nombre de semaines a été réduit du 16/12 au 06/05 par rapport à l'année précédente et la période estivale a été rétrocédée à la commission ASC de Strasbourg car il n'y avait que des alsaciens qui réservaient cette période.

. Le mobil home du Val d'Authie a été à nouveau loué en 2017 : 1 seule semaine n'a pas été louée, ce serait donc une adresse à conserver par la suite car elle intéresse des salariés même très éloignés géographiquement de la Picardie J

L'aide au pré-acheminement ne concerne qu'un ou deux dossiers par an d'habitude mais avec l'augmentation des voyages d'antennes en 2017, plus de voyages ont été ouverts à d'autres antennes et donc l'aide a plus été sollicitée cette année-là.

La participation « Épanouissement personnel » marche bien aussi, beaucoup de salariés envoient des petits messages de remerciement.

Les élus du CE ont déploré la vente par le CIORTF du site de colonie de vacances des enfants des salariés de Vic-sur-Cère et cela pour 1€ symbolique !!!

FOCUS budget voyage : il est en forte hausse dans toutes les antennes du pôle suite à la répartition d'une enveloppe qui avait été initialement réservée pour un voyage pôle mais qui a finalement été annulé. Les élus du CE ont voté pour une répartition de cette enveloppe dans les antennes au prorata du nombre de leurs ouvrant-droits, à destination de séjours exceptionnels, ce qui a été le cas.

Vote des élus : 7 voix pour et 6 abstentions

5. Election de la commission restreinte de dévolution du CE du pôle Nord-Est :

Les élus ont procédé à la désignation d'une commission pour s'occuper de la dévolution des biens du CE du pôle au futur CSE. L'exercice est complexe (chiffrage du patrimoine du CE avec un inventaire dont les charges restant à payer (salaires etc). Une fois le nouveau CSE constitué et s'il accepte le patrimoine des anciens CE de pôles, un mandataire de la commission verra son mandat prolongé le temps de signer les actes de cessions chez les notaires et d'assurer le suivi de cette transmission.

Le secrétaire a précisé qu'il ne fallait pas « vider les comptes du CE » avant le passage au CSE ! Il faut rester raisonnable dans les engagements financiers tout en commençant à mettre en place les activités à venir. Il faut assurer une continuité des ASC.

La commission est composée de William Maunier, Annabelle Igier, Carole Herbin, Cyril Pinato, Bertrand Thery et Bruno Demange.

Vote des élus : 10 voix pour et 3 abstentions.

6. Questions diverses :

CGT :

a. Quel accord d'entreprise permet le montage par un journaliste ?

En effet, des modules textes et vidéo sur le site internet de Bourgogne Franche Comté sont diffusés avec des synthés « images et montage » avec des journalistes. D'autre part, le rédacteur en chef de Besançon a annoncé une expérimentation de montage par un JRI en BEX !

La direction indique qu'il s'agit d'une expérimentation et qu'une négociation avec les organisations syndicales serait organisée au niveau national.

b. Quelles incidences auront les nouvelles régies installées à Reims et Nancy sur l'organisation du travail et l'emploi ?

La direction évoque un transfert d'activité sur le lancement des sujets des techniciens vidéo vers les scriptes ! Olivier Godard affirme qu'aujourd'hui les régies livrées s'imposent à nous et se félicite de pouvoir ainsi optimiser les ressources des techniciens. Pour lui, cela ne supprimera pas d'emploi chez les techniciens... Il nous informe aussi que d'autres régies pourraient être « up gradées » ainsi ! Il propose de faire venir Laurent Lemaire au CE du mois d'août pour informer plus précisément les élus.

Paris, le 19 juillet 2018

Prochaine réunion du CE Pôle Nord-Est les 27 et 28 août. N'hésitez pas à contacter vos élu·e·s CGT dans vos antennes !

Propos liminaire CGT FTV, CE pôle nord-est juillet 2018

Alors que depuis plusieurs semaines la météo est au beau fixe et incite plutôt à se projeter vers les congés estivaux, beaucoup de salariés sont toujours dans l'expectative. Comment faire abstraction de la future loi audiovisuelle et des bouleversements qu'elle implique déjà pour beaucoup d'entre nous ? Les enjeux sont connus : s'adapter aux nouveaux modes de consommation des téléspectateurs mais aussi des auditeurs et même des lecteurs puisque le modèle qu'on nous prépare tendra à mélanger images, sons et textes. « Digital first » est donc le mot d'ordre à tous les étages de l'entreprise. Une nécessité sans doute mais une aubaine pour le gouvernement et les dirigeants de FTV pour balayer nos pratiques et nos métiers, les accords d'entreprise et réduire les emplois. En quoi par exemple cet objectif affiché devrait-il conduire à augmenter le nombre de jours de travail des journalistes ?

Comme dans d'autres entreprises cette réforme sera l'occasion d'effacer, sans le dire ouvertement, les accords sur la réduction du temps de travail. Nous considérons à la CGT que ce serait un retour en arrière social et certainement pas la meilleure façon de préparer l'avenir.

Dans cet empressement de la direction de montrer des gages au gouvernement, la proposition de fusionner les métiers de vidéo et d'OPS pour créer des chargés d'exploitation audiovisuel apparaît très prématurée voire incongrue. Une petite prime pour faire passer la pilule et vive les poly-compétences ! Ce n'est pas comme ça que les techniciens conçoivent leur travail. Nous vous demanderons aujourd'hui d'expliquer le fonctionnement des nouvelles régies en cours d'installation à Reims et Nancy. Quelles incidences sur les organisations du travail et l'emploi auront-elles ? Les postes d'OPS et de vidéo vacants seront-ils à l'avenir comblés par des CEA ?

L'audiovisuel de demain ne se fera que dans le respect des compétences et avec la participation active de tous les salariés dans leur richesse et leurs diversités. Licencier comme vous le faites des salariés parce qu'ils ont osé émettre un avis différent est une honte. Qu'est ce que la diversité si elle n'est que sexuelle ou d'origine géographique ? Noirs, blancs, homos, hétéros, la diversité est aussi et surtout dans nos têtes, ne vous en déplaise.

La diversité, c'est aussi celle de nos éditions, mise à mal par la fusion des rédactions nationales et la suppression programmée de tout ou partie des JT nationaux de la 3.

La diversité, c'est aussi celle de nos territoires, mise à mal par la suppression des éditions locales et par les sites web grandes régions. Et malgré vos propos rassurants vous ne manquez pas une occasion de calquer l'info régionale sur les régions administratives. Comme en PACA et en RAA, le résumé de l'info régionale du soir 3 sera commun à la rentrée en BFC. Le prétexte est de dégager des moyens pour le numérique, la réalité c'est aussi qu'un nouveau signal est envoyé aux téléspectateurs. Que vaut alors la volonté affichée de renforcement des programmes régionaux ? De quelle région parle t-on ?

La condition mise par le Conseil Régional d'Occitanie pour la signature d'un accord avec France 3 de la fusion des deux éditions de Toulouse et Montpellier est la preuve que si vous n'y pensez pas, d'autres y pensent pour vous. Et pas seulement sur les bords de la Méditerranée et des Pyrénées.

Strasbourg, le 6 juillet 2018



Prévention et Action contre le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Lignes directes

NOM	PRÉNOM	FONCTION	TÉLÉPHONE
BENHAYOUN	Laurent	Directeur des Ressources Humaines de la filière Ressources Humaines	06 12 71 48 48
BESSIS	Catherine	Membre du réseau « Des images et des Elles »(*)	06 26 76 95 08
BOURGIER	Rafaèle	Représentante du personnel CGT	06 26 76 95 31
DROXLER	Emeline	Représentante du personnel FO	06 31 36 81 02
IGIER	Annabelle	Représentante du personnel CGT, commission Egalité Hommes / Femmes de FTV	06 26 76 95 16
MAGEAU	Eric	Médecin du travail à MFTV	06 10 13 58 36
MAILLARD	Véronique	Directrice de la stratégie & de la prospective RH, membre du réseau « Des images et des Elles »	06 26 76 95 29
QUIDET	Claire	Responsable formation emploi compétences, membre du réseau « Des images et des Elles »	06 26 76 94 69

(*) « DES IMAGES ET DES ELLES » a pour ambition de contribuer au sein de FTV à la réflexion collective sur les enjeux de la mixité et de peser sur les décisions de l'entreprise, en cohérence avec ses missions et ses valeurs.