

# Compte-rendu du CSE Central des 17 et 18 avril 2019

---

Présent-e-s pour la CGT :

Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte), Rafaèle Bourgier (Vaise), Rabéa Chakir-Trebosc (Aquitaine), Chantal Frémy (Midi-Pyrénées), Claudine Gilbert (Siège), Claude Gueneau (Siège), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne), Boris Muffolini (Siège), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion), François Marlin (Martinique), Pierre Mouchel (Aquitaine), Sébastien Patient (Malakoff), Thierry Pujo (Limousin), Didier Ricou (Polynésie), Tamaseno Tukumuli (Wallis et Futuna).

Représentant syndical : William Maunier (Lorraine).

Invité : Vincent Flour (Ile-de-France)

---

En préalable, les élus CGT ont fait une déclaration sur les incertitudes qui entourent le projet d'entreprise. ➔ [voir le liminaire](#).

## Situation générale de l'entreprise

La Présidente, Delphine Ernotte présente un bilan positif des audiences de nos antennes, en citant quelques exemples emblématiques comme *Capitaine Marleau* avec Isabelle Adjani qui a récemment rassemblé plus de 8M de téléspectateurs, *franceinfo*, toujours en forme sur le numérique avec plus de 20M de visiteurs uniques ou *Skam* saison 3, plus de 30M de visiteurs uniques dont 30% de moins de 25 ans et 300M de vues en Chine en version piratée.

Sur les comptes de l'entreprise, il n'y a pas de surprise selon la direction, nous terminons l'année 2018 à l'équilibre en dépit des 50M€ d'économies demandées par le gouvernement. L'engagement de financement de 420M€ dans la création a été tenu à 420,5M€ dont 40M à France.tv Studios soit 4 fois plus

qu'il y a 3 ans. Le nouvel accord avec les syndicats de producteurs permettra dès cette année de disposer de beaucoup plus de droits d'exclusivité, jusqu'à 24 mois sur nos plateformes. Cela devrait empêcher ne se faire piller après la diffusion sur nos antennes en retrouvant en suivant les créations que l'on a financé sur Netflix (10%) ou Amazon (*Capitaine Marleau*).

Sur le numérique, la Présidente indique que le travail sur les nouvelles offres jeunesse et Outremer avancement. L'offre jeunesse devrait être lancée avant la fin de l'année puis dans la foulée celle dédiée à l'Outremer.

A propos du contexte de la future Loi sur l'audiovisuel, la Présidente comprend que l'annonce du ministre des Comptes Publics, Gérald Darmanin, ait suscité beaucoup

d'émotion. Il y a la question fiscale de recouvrement mais la Présidente ajoute que la vraie question est celle de notre indépendance et de la pérennité de l'Audiovisuel Public. Elle remarque toutefois les positions claires du Président du CSA et du Ministre de la Culture sur le sujet en faveur du maintien de la redevance. Le projet de loi devrait être présenté à l'été.

Dans le contexte de transposition de la directive européenne SMA et les annonces de Disney et Apple qui lancent chacun leur plateforme, la Présidente regrette que la validation du projet Salto prenne autant de temps ; l'autorité de la concurrence européenne venant tout juste de transférer le dossier à l'autorité concurrence française.

Pour la CGT, il n'est pas nouveau d'être face à une remise en cause stratégique, une de plus. C'est même en quelque sorte une constante à France Télévisions : tous les deux-trois ans l'Etat remet en question les engagements pris au travers des COM et leurs avenants, malgré toutes les énergies déployées en interne.

La Présidente dit essayer de chercher le cadre le plus sécurisant possible pour l'entreprise et ses salariés en définissant une feuille de route sur 4 ans qui réponde aux arbitrages du gouvernement.

Sur le contexte social, et notamment les affaires de harcèlement, la Présidente dit prendre très au sérieux les alertes qui lui remontent : « *Le sujet franceinfo est sorti parce qu'on agit. Nous avons besoin d'une responsabilité commune sur ces sujets de harcèlement. Il y a 3 ans est-ce qu'un stagiaire aurait été entendu comme cela l'est actuellement ?* » L'accord QVT doit jouer à plein, précise-t-elle. « *La direction ne peut se draper dans des postures, mais les organisations syndicales non plus, un peu d'humilité, faisons jouer l'accord QVT. Les élus ont un rôle à jouer* ». La Présidente était à nouveau alertée le lendemain matin suite à l'accusation publique, devant le personnel de la station de Grenoble, faite par le Directeur Régional de France 3 Auvergne Rhône Alpes et du DRH du réseau régional envers les Délégués Syndicaux CGT et SNJ.

Le secrétaire a lu la déclaration suivante : « *Nous avons été informés que les Délégués Syndicaux SNJ et CGT ont été violemment pris à parti hier à Grenoble lors d'une réunion du personnel par le Directeur Régional d'AURA, M. André FAUCON, et par le DRH du réseau régional, M. Olivier GODARD, qui tentent d'inverser les responsabilités dans cette affaire, à un moment où le collectif de travail est bouleversé par les événements.*

*Là où on attendait de la part de la direction de l'apaisement, nous avons une surenchère de l'invective, ce qui est irresponsable. Notre Délégué Syndical, et celle du SNJ, sont très affectés psychologiquement.*

*On ne peut pas porter d'un côté un discours bienveillant avec la QVT, reconnaître la nécessité d'une expertise sur l'affaire en cours (votée la semaine dernière en CSE extraordinaire) et de l'autre agir de la sorte contre les représentants du personnel. Cette spirale infernale doit s'arrêter.*

*Le Directeur Régional d'AURA et le DRH du réseau régional ne peuvent se dédouaner de leurs responsabilités. Je rappelle que la santé physique et mentale des salariés est de la responsabilité de l'employeur assortie d'une obligation de résultat. »*

Sur les sanctions à franceinfo, 1 licenciement et 2 mises à pied, le DRH de FTV, Arnaud Lesaunier explique que les sanctions prononcées l'ont été au regard des éléments recueillis. « *Si d'autres éléments permettent une autre appréciation du problème, des sanctions complémentaires pourront être prononcées.* ». « *Nos dispositifs d'alerte doivent fonctionner. Le numérique c'était l'enclave dans l'enclave, on doit en sortir.* ». « *Quand on cherche on trouve, on cherche à libérer la parole, c'est bien que ça sorte. C'est la garantie d'un traitement qui permet que ça sorte.* »

Ce à quoi la Présidente ajoute que « *dans les rédactions, il y a une tendance à l'entre-soi, un réflexe à essayer de régler les problèmes en interne mais il faut en sortir et inciter les salariés à agir autrement, via la ligne direct harcèlement par exemple ou via les Délégués Syndicaux* ». « *Sur ces sujets il faut agir en-*

*semble, il y a un rôle des Représentants du personnel. Des situations ne sont pas nor-*

*males dans certaines parties de l'entreprise ».*

## Orientations Stratégiques de l'entreprise

L'expert du CSEC a exposé ses conclusions. Il dit avoir recherché les points de friction du projet qui tente de tenir des objectifs complexes en un temps court et avec pas mal d'inconnues comme le rythme de décroissance des effectifs et le degré de transformation par structure.

Les grandes lignes des Orientations Stratégiques de la direction ne sont pas toutes nouvelles, comme la réorganisation de la DGDAP, la suppression de France 4 et France Ô, le triplement de l'offre régionale et le rapprochement avec France Bleu imposés par l'Etat à l'été 2018. Mais l'expert précise que la déclinaison stratégique engagée est un véritable tournant avec beaucoup de modifications opérationnelles. Quasiment toutes les structures seront impactées et 80% des métiers.

De surcroît, ce cadre stratégique sera soumis à de très fortes tensions de 3 ordres :

- L'évolution de l'environnement avec une accélération indubitable qui oblige les acteurs à produire des réponses nouvelles, rapides et évolutives ;
- L'équation économique avec un plan d'économies drastiques en dés-adéquation avec les enjeux et les investissements à couvrir et avec moins ressources publiques ;
- L'incertitude sur les ressources publiques vu les positions contradictoires de l'actionnaire.

Pour la CGT, c'est une équation impossible, sachant que les autres compétiteurs (GAFAN) jouent avec d'autres règles en étant capables d'avoir de lourdes pertes d'exploitation pendant des années, contrairement à France Télévisions.

Les risques sont donc nombreux :

- Risque de désynchronisation entre recherche permanente de l'équilibre et le lancement de nombreux projets ;
- Risque de moyens insuffisants ;
- Risque de non-maîtrise du déploiement de la transformation ;
- Risque de retard d'obtention des compétences ;
- Risque d'émergences de troubles psychosociaux.

Comment réduire ces risques ? L'expert fait plusieurs propositions :

- Un déséquilibre budgétaire acceptable mesuré par rapport aux besoins sur le numérique, car la trajectoire budgétaire est difficile, surtout avec l'équilibre annuel ;
- Un besoin de méthode et de dialogue social pour un diagnostic partagé ;
- Un accord de Gestion Active de l'Emploi et des Compétences par projet avec mise en place d'un suivi des irritants organisationnels comprenant une analyse des besoins d'emplois et des compétences.

Le Directeur de la Transformation, Stéphane Sitbon-Gomez, dit partager et entendre le risque de difficulté d'exécution du projet, même s'il pense que FTV est mieux protégée que TF1 ou M6 par rapport à l'évolution du contexte avec l'explosion des plateformes, en raison de la baisse à venir des rentrées publicitaires des chaînes de la TNT

Il reconnaît que l'équation économique ne sera pas facile mais ajoute qu'elle a l'avantage de préserver nos missions face à d'autres scénarios bien plus forts en termes d'économies. Sur les risques de désynchronisation, il estime qu'il y a effectivement une lacune sur la gestion des priorités et du cadencement, et qu'il faut y travailler.

Sur l'accompagnement au changement, M. Sitbon ajoute qu'il faut aussi y intégrer la re-composition des effectifs car « *sans plan d'incitation au départ, ce plan stratégique n'est pas soutenable. La re-composition des effectifs est la condition du développement.* »

Si la CGT peut souscrire à cette nécessité d'adapter les compétences internes à l'univers du numérique, nous estimons que c'est un leurre de croire que cela est possible en supprimant 900 postes. Elle dénonce le chantage de la direction qui prétend qu'accepter son plan massif de suppression d'emplois nous mettrait à l'abri d'autres coupes imposées par le gouvernement.

Pour la suite, les élus CGT notent que nous avons 6 chantiers stratégiques identifiés mais que nous ne sommes pas encore rentrés dans les détails. Quel est l'agenda de ces chantiers et des multiples projets induits ? Chacun d'entre eux doit faire l'objet d'une analyse approfondie, y compris devant les instances. Tout cela demande du temps et

des moyens. Il est nécessaire que la direction produise un planning prévisionnel de l'avancement des différentes étapes des chantiers et projets : état des réflexions, cahier des charges, méthode, présentation de chaque projet, de ses impacts potentiels etc.

La direction se dit tout à fait disposée à discuter des priorités et notamment celle du virage numérique, d'avoir une discussion stratégique sur les chantiers à mettre en œuvre, quelles échéances, quelles priorités. Le DRH de FTV se dit assez favorable à l'idée d'une Gestion Active de l'Emploi et des Compétences. Une négociation pourrait avoir lieu dans les semaines qui viennent pour tenter d'y voir plus clair sur les prochaines échéances liées aux différents projets de transformation.

Au terme du débat, les élus ont adopté par 15 voix sur 19 un avis négatif sur les Orientations stratégiques de l'entreprise. ➔ [voir l'avis](#)

Les élus CFDT et SNJ se sont abstenus, ceux de FO étaient absents de la séance.

## Transfert de France 3 Ile-de-France au Siège

Après les CSE du réseau régional et du Siège, après les Représentants de Proximité de Vanves, les élus du CSE central ont rendu un avis négatif au projet de déménagement de la station de France 3 Paris Ile-de-France au siège de France Télévisions. ➔ [voir l'avis](#)

Comme l'ont mis en évidence les expertes de CEDAET dans leur rapport, le projet entraîne d'importants risques psychosociaux liés à l'éclatement du collectif de travail, la modification des organisations du travail, le risque d'intensification du travail, de dégradation des conditions de travail dans les services d'accueil au Siège ainsi que pour les nouveaux arrivants, de perte de sens au travail, etc.

Les expertes préconisent de renoncer au projet pour lui préférer une relocalisation dans la petite couronne parisienne, ce que les élus réclament depuis le départ. Mais la direction, droite dans ses bottes, n'en a cure et s'accroche coûte que coûte à son projet.

Il reste de nombreuses zones d'ombre dans le projet et les préconisations des expertes restent globalement sans réponse.

Ne renonçant pas à faire bouger les lignes, les représentants du personnel de Vanves ont alerté les élus de la région Ile-de-France et mis en ligne une pétition ➔ [voir la pétition](#).

# Projet d'évolution de l'organisation de la Direction Financière

---

Point présenté par Mme Priscille Ducomet, directrice financière de FTV. Toute l'entreprise est concernée par ce projet à l'exception des stations d'Outremer où les directions financières régionales restent rattachées aux directeurs locaux.

Aujourd'hui il existe 4 pôles depuis la réorganisation de 2010 : comptabilité, contrôle de gestion, trésorerie et MOA finances, avec une organisation à la fois par réseau et par domaine d'activité. Ainsi par exemple, les comptables sont à la fois à la direction comptable et dans d'autres structures.

La nouvelle proposition d'évolution de l'organisation entend apporter une meilleure réponse aux demandes en tant que service support, à s'adapter à des modifications qui ont eu lieu dans d'autres entités de FTV (ex réorganisation de la Fabrique), et aux demandes de l'extérieur (tutelle, banques, commissaires aux comptes).

La plupart des comptables sont au Siège (54) mais il y a aussi 47 postes en région. L'objectif est d'avoir une direction comptable unique organisée en cycles, dans un contexte de centralisation des bons de commande à la Fabrique et de dématérialisation des factures.

C'est la fin de la polyvalence pour les comptables et les élus CGT mettent en avant un risque d'appauvrissement de leurs tâches s'ils ne travaillent que sur un seul cycle. Selon Mme Ducomet, polyvalence ne signifie par expertise et pour donner une plus-value

au travail des comptables, il faut les spécialiser.

Paris est déjà organisé par cycle à 95%. Avec la compta décentralisée, le contrôle est fait à la fois au Siège et en région et aujourd'hui, il est impossible d'obtenir une analyse de l'actif.

Sur le calendrier, après l'avis du CSEC (a priori début juillet), la direction va recueillir les vœux des comptables en région avec en vue une répartition sur l'ensemble des cycles. Les 3 directeurs des finances qui travaillent sur des sujets transversaux seront conservés. Chaque service comprendra des comptables de Paris et de région, le chef sera soit à Paris, soit en région.

Considérant qu'il s'agit d'un projet important avec des conséquences difficiles à mesurer, le CSE central a mandaté le cabinet SECAFI, agréé par le Ministère du Travail, pour expertiser le projet.

En effet, ce projet peut avoir un impact sur les conditions de travail et la sécurité des salariés de l'ensemble la direction financière qui comporte 196 postes. L'expert devra ainsi examiner les conditions de préparation et de gestion de ce projet, ses impacts (parmi lesquels l'organisation du travail, les conditions de travail et d'emploi, l'évolution de la charge de travail, l'évolution des relations hiérarchiques et fonctionnelles, les risques pour la santé et la sécurité, la recomposition des effectifs, l'évolution des périmètres d'activité des comptables et les modalités d'accompagnement du projet prévues.

## Transformations numériques

---

La commission des transformations numériques du CSE central s'est réunie le 27 mars avec des représentants de la direction des technologies. Après une présentation du nouvel organigramme de cette direction dirigée

par Frédéric Brochard, la direction a fait un tour d'horizon des projets en cours et à venir.

➡ voir [le compte rendu de la commission Transformations Numériques](#).

D'ores et déjà un certain nombre de projets structurants a fait l'objet d'échange en réunion du CSE central :

- **Le NRCS** : le nouveau système de gestion des conducteurs et de partage d'information est en cours d'appel d'offres. Il sera unique pour toute l'entreprise avec un déploiement en 2020 pour le socle commun. La partie gestion des conducteurs sera déployée en 2020 au national, 2021 en région et 2022 en Outremer. En suivant, un autre projet de serveur commun Siège-Région (de type MAM) est à l'étude.
- **Le projet MOSAR** de nouvelles régies automatisables : ce projet a émergé il y a un an en région. La première régie est en cours de déploiement à Rouen sans le système d'automatisation mais les deux régies suivantes de Reims et Nancy seront potentiellement dotées de cette technologie ainsi que La Réunion. Vu les impacts potentiels sur l'emploi et les métiers, les élus CGT du CSEC ont demandé qu'un processus d'information et consultation des instances soit lancé en bonne et due forme, car il s'agit en effet de l'un des projets identifiés comme majeurs dans l'entreprise.
- **Le projet CDE** a pour objectif de ramener la diffusion de France 5 et France 3 au Siège (comme prévu initialement en 2010) dans le très coûteux Centre de Diffusion et d'Echanges. Les impacts sur l'emploi et les métiers risquent là aussi d'être importants.
- **OSCAR 2** : le Système OSCAR de gestion des contenus est doté d'une technologie vieillissante qui ne répond pas aux besoins croissants liés au numérique. Projet prévu en déploiement en 2021.
- **ARIANE 3** : comme OSCAR, la technologie d'Ariane 2 est vieillissante et sa maintenance va s'arrêter rapidement. Décision a été prise de changer de technologie et d'aller vers un système SaaS (accès à distance chez un hébergeur). Déploiement prévu pour début 2021.
- **Applications mobiles** : de nombreuses applications sont envisagées sur smartphones comme le suivi du planning, des interfaces avec ATLAS ou un système de suivi de fabrication. Ce qui nécessitera un

équipement de tous les salariés en smartphone.

- **Toute une série d'autres projets sont à l'étude** avec des impacts potentiels forts comme les outils nomades, avec un compromis à trouver entre légèreté, agilité et qualité, ou la 5G, avec des débits de transmission. Autant de projets qui pourraient potentiellement faire évoluer profondément nos organisations du travail en rendant beaucoup plus facile le travail de fabrication partout, sur le terrain, chez soi ou en station.

La commission des Transformations Numériques a pu également rencontrer l'équipe de la direction Innovation et Développements. Des technologies sont en test avec des perspectives intéressantes sur l'UHD ou le son Binaural.

A noter que le passage de l'hébergement de nos systèmes informatiques en technologie cloud avec une forte augmentation des flux de transfert laisse augurer également de profondes évolutions des pratiques métiers (comme la production sous IP) sur lesquelles nous aurons à débattre dans les années qui viennent.

#### ➔ Présentation du programme "tous.digital" en 2019

Dominique Face présente le projet tous.digital qui a pour ambition une acculturation au numérique pour tous les salariés de FTV et qui s'appuie sur 3 piliers :

- Se former (ressources pédagogiques disponibles) de manière plus ou moins ludique ;
- S'entraider en s'appuyant sur des experts internes (digital champions) car pour la direction il est important de ne pas se sentir seul quand on est complètement largués ;
- Expérimenter (tous.learn, RSE .Lefil, applications diverses sur smartphone).

Les applis sont développées sur les tablettes-smartphones plutôt que sur PC. Cela nécessitera à terme d'équiper les salariés, car on déploie de plus en plus d'applis sur les smartphones. En 2019, le programme

tous.digital organise des conférences visionnables en ligne sur monospace et des ateliers à Paris (tous les jeudis midi) et en région.

#### ➔ Présentation du Hackathon programmes

La direction a lancé un appel interne à ceux qui souhaiteraient proposer un projet qui pourrait, s'il était sélectionné, être développé sous forme de programme sur le numérique voire sur une antenne linéaire. L'idée est d'être créatif et de proposer des choses en rupture par rapport à nos contenus habituels. Les porteurs des projets pourront venir les défendre devant un jury de sélection. Le ou les vainqueurs pourront porter ou faire porter leur projet en production.

Une nouvelle façon pour la direction de solliciter des talents internes au niveau création artistique sans préjuger de leur métier d'origine. A ce jour, 23 projets ont été réceptionnés sur des sujets variés : info, jeunesse, éducation, variété, divertissements et quelques projets fictions. Il est possible de postuler jusqu'au 30 avril.

#### ➔ Information sur le réseau social entreprise (RSE)

La société française *Whaller* a été préférée à Facebook pour un outil plus fonctionnel en milieu professionnel. Le RSE est sécurisé et tout le monde pourra créer les sphères de discussion qu'il souhaite. L'administrateur de chaque sphère est responsable de sa modération.

Pour la direction, cela peut être très intéressant pour le partage de pratiques et pour la gestion de projets.

Il y aura 4 gestionnaires d'administration issus de la communication interne, qui n'auront pas accès au contenu des échanges dans les sphères. Toutefois, une liste de mots clés - tout ce qui est proscrit par la loi (racisme, insultes etc...) - envoie des alertes aux administrateurs. Une sphère sans activité sera *in fine* supprimée après relance du ou des administrateurs.

Des sphères ouvertes à tous les salariés seront aussi mises en place. Des directs de type Facebook live sont possibles. Intégrer une sphère peut se faire par choix pour les sphères ouvertes ou sur invitation.

Le lancement est prévu courant mai. Il permettra peut-être aux salariés de désengorger le mail en passant par des discussions instantanées par sphères professionnelles.

## Suivi de la réorganisation de la Direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes (DGDAP)

---

C'est une fois de plus un projet mené au pas de charge en quelques mois, sous la houlette du numéro deux de France Télévisions, Takis Candilis. La nouvelle organisation de la direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes est en place depuis début janvier. Une réorganisation très importante qui concerne 800 personnes et vise à passer d'une logique de chaînes à une logique de canaux de diffusion (hertziens ou numériques), avec des grandes unités de contenus transversales (fiction nationale, fiction numé-

rique, magazines, documentaires, sports, etc.), afin d'assurer la mutation vers le numérique, rajeunir les publics et lutter contre les GAFAN (Google-Amazon-Facebook-Apple-Netflix).

Depuis le mois de janvier, les équipes sont installées dans des espaces provisoires à EOS (Issy-les-Moulineaux) et au Ponant (Paris 15<sup>e</sup>), avant de réintégrer le Siège de France Télévisions une fois les travaux terminés, entre décembre 2019 et juin 2020.

Les élus déplorent d'avoir été tenus à l'écart de la mise en œuvre du projet : pas d'information-consultation digne de ce nom, pas de recours à l'éclairage d'une expertise, alors qu'il s'agit d'un projet très important qui aura des conséquences sur la production de l'ensemble des contenus de l'entreprise. Tout juste une commission de suivi est censée

suivre la mise en place, mais sans réels moyens. Les élus demandent que la composition de cette commission soit revue afin d'intégrer des membres plus au fait des problématiques des directions concernées.

➔ voir [le compte-rendu de la commission de suivi](#).

## Moyens Internes de Fabrication

En présence d'Yves Dumond (Directeur des Moyens de Fabrication), Laurent Tolazzi (DRH Présidence, Gestion, Moyens, Production, Secrétariat Général) et Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH).

La Commission de suivi des moyens internes de fabrication s'est réunie le 15 avril pour faire le point sur les éléments financiers, les postes vacants, les postes de logistique sur les sites en région, la planification, le transfert d'émissions à France.tv Studio (ex-MFP), Vendargues, Bois d'Arcy, les groupes de travail qui ont planché sur la réorganisation, l'évolution des métiers au sein de la Fabrique, les questionnaires de satisfaction de la post-production, le déménagement des salariés du Siège de la DMF et les frais de mission

➔ voir [le compte-rendu de la commission de suivi](#).

Les salariés du site ex-filière de Bordeaux sont inquiets : aucune visibilité sur leur activité de juin à décembre, aucune nouvelle de la reconversion du site en FabLab portant en particulier sur la fabrication de fictions numériques.

Les élus CGT ont rappelé leur demande de voir désigner un chef de projet qui portera le chantier du FabLab numérique sur place. Yves Dumond promet de se rendre prochainement à Bordeaux pour expliquer aux salariés du site qu'ils ne seront pas en sous-activité puisqu'ils travailleront sur les fictions portées par les sites de Lambersart, Lyon et Marseille. Pour lui, le responsable du portefeuille fictions, Jean-François Pigné, porte le projet de FabLab avec une autre personne en

charge du développement du tournage numérique. Une série numérique pour France 3 NoA est en réflexion entre la directrice de France 3 Nouvelle-Aquitaine, la DMF (Direction des Moyens de Fabrication) et France.tv Studio. Les élus CGT ne se satisfont pas de cette réponse qui, une nouvelle fois, n'annonce absolument rien de concret.

➔ Le budget d'investissement global de la DMF est de 6,103 M€. Il se répartit ainsi :

- 1,110M€ pour le maintien en conditions opérationnelles des infrastructures ;
- 2M€ pour le renouvellement de deux cars de la vidéo mobile ;
- -0,5M€ pour financer la mise en œuvre de la nouvelle organisation, les frais générés par l'atelier de construction de Vendargues et le hub de Bois d'Arcy ;
- 0,6M€ pour l'aménagement du plateau D et ses infrastructures au Siège (en vue de l'accueil de France 3 Paris Île-de-France) ;
- 0,577M€ pour le renouvellement du système de la post-production (changement des serveurs, des infrastructures et des machines) ;
- 0,3M€ pour le renouvellement des machines de titrage de la flotte de la vidéo mobile (D4 inclus).

➔ Plan de charge 2019 de la Direction des Moyens de Fabrication :

Selon Yves Dumond, il est stable par rapport à 2018, sauf l'activité du feuilleton *Un Si Grand Soleil* qui est en augmentation. Dans le détail :

- Plateaux et régies du Siège : pas de variation par rapport à 2018 ;
- Vidéo mobile : +33 jours d'activité avec l'accueil du D4 ;
- Régie fly : diminution de l'activité par rapport à 2018 car la régie fly n'est utilisée que pour les Jeux Olympiques ;

- Feuilleton *Un Si Grand Soleil* : la fabrication de 25 épisodes supplémentaires se traduit par une hausse de l'activité de tournage et de post production de 28% ;
- Fiction : diminution de 24 à 21 fictions (-13%) ;
- Equipes de tournage : équivalent à 2018 ;
- Post production : l'activité externalisée dans le privé pour le réseau France 3 est en diminution (les droits de tirage sont préservés).

## Outremer

---

### ➔ Horizon 2015-2020

La direction du Pôle Outremer nous a communiqué les premiers éléments de l'évolution du projet Horizon 2015-2020 présenté il y a 16 mois en CCE FTV avec les nominations des Directeurs Éditoriaux et Rédacteurs en chef des rédactions communes.

Elle nous a rappelé qu'elle a donné un cadre à travers la définition de 4 axes, la réorganisation de nos antennes avec pilotage éditorial commun (directeur éditorial), le pilotage commun des rédactions (rédacteur en chef radio, TV et internet), le développement du numérique avec les structures nécessaires et le pilotage des moyens (SAF, Organisation des moyens et leur régulation).

Aujourd'hui les projets éditoriaux et d'organisation de ces axes sont en cours de déploiement dans chaque station, définis par les directions régionales, sans que la commission Outremer n'en connaisse vraiment les détails précis.

### ➔ Présence de l'Outremer dans l'ensemble de l'offre de programmes du Groupe

L'objectif est de donner à l'Outremer une visibilité large sur l'ensemble des chaînes du Groupe. A commencer par la semaine de l'Outremer du 21 au 29 juin prochain qui sera

un point de départ de la mise en place de la visibilité ultramarine. Les grilles de rentrée de septembre n'attendraient pas la fin de France Ô pour acter cette visibilité.

Dès les grilles de septembre, un certain nombre de créneaux antenne seront visibles sur les chaînes de FTV. Pour France 3 une réflexion est en cours sur l'insertion dans des cases genre documentaires et magazines. Un travail de l'identification d'événementiels quel que soit le genre (sportif, culturel ou autre) est en cours afin de permettre une visibilité sur une chaîne du Groupe.

Des réflexions sont aussi engagées avec France 5 et *franceinfo* pour définir la présence de l'Outremer sur la grille de septembre.

### ➔ Point de situation sur l'offre numérique Outremer

Le Pôle Outremer souhaite créer un nouveau portail numérique à partir de janvier 2020. Cette offre est en construction avec les différents acteurs concernés autour de 3 univers : en direct des outre-mer / grands dossiers / centres d'intérêts.

Ces univers comporteraient à la fois de l'info, des programmes et des services selon des thématiques transversales.

Les objectifs sont de valoriser le dynamisme des territoires ultramarins avec par exemple le relais de l'actualité ou des événements spécifiques ; d'apporter un point de vue avancé grâce aux « grands dossiers » sur des thématiques particulières comme l'immigration ou l'utilisation de certains produits ; de faciliter la proximité ou l'utilité sociale par le biais de ciblage de certains publics (jeunesse).

#### ➔ Point sur les orientations stratégiques du Pôle Outremer

Avec M. Stéphane Sitbon-Gomez et M. Christian Vion nous avons pu reprendre dans le détail les discussions que nous avons eu lors des échanges en CSEC en février et mars 2019 sur les orientations stratégiques du Pôle Outremer.

Nous sommes, entre autres, revenu sur les effectifs actuels de nos stations où les efforts sont réels pour faire face à toutes nos missions en insistant sur nos inquiétudes vis-à-vis des demandes récurrentes de contraction budgétaire et de suppressions de postes.

Nous avons également échangé sur la stratégie de bassins et sur l'automatisation des régies, car ce projet est d'actualité pour Réunion La 1<sup>ère</sup> où il soulève de fortes inquiétudes pour les personnels. La commission nouvelles technologies sera chargée de suivre le dossier de l'automatisation des régies.

#### ➔ Information sur le projet de transfert de la diffusion de Guyane.1 à Malakoff

La diffusion de la chaîne Guyane.1 depuis le Centre de Diffusion parisien du Pôle Outremer a fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives des personnels dans les établissements concernés en Guyane au CHSCT du 9 février 2015 puis au CE du 21 mai 2015 et à Malakoff le 11 avril 2019.

Le transfert de la diffusion Guyane.1 est mis en place dans le cadre d'une réorganisation du service technique.

Cette réorganisation s'impose pour mettre les ressources et moyens au service du projet éditorial de la station. Après échanges avec les salariés concernés, la réaffectation de leurs tâches du nodal s'oriente vers les liaisons, dimension incontournable au regard des enjeux et des difficultés de couverture du territoire guyanais. Ils seront également formés à la mise en images sur des outils virtuels et à l'exploitation des caméras automatisées.

A Malakoff, la reprise de la diffusion de Guyane la 1<sup>ère</sup> se fera à effectifs constants pour tous les services parisiens. La date de reprise de diffusion par Malakoff est fixée au mardi 7 mai 2019. Pour la Martinique et la Guadeloupe la CGT a rappelé à la présidence qu'il existe un protocole d'accord pour la diffusion de leurs antennes respectives, protocoles obtenus après 44 jours de grève et qu'il n'était pas question selon d'y revenir.

Par ailleurs, la CGT a également demandé que les salariés du réseau outremer bénéficient des avantages de la carte rate pour leurs missions afin d'arrêter cette inégalité de traitement au sein de l'entreprise

## Compte rendu de la CSSCTC du 11 avril 2019

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE central (CSSCTC) s'est

réunie pour la 1<sup>ère</sup> fois le 11 avril. Elle est composée de :

- Xavier Froissart : président de la CSSCTC et directeur de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail
- Chantal Fremy : élue CSEC et rapporteure de la CSSCTC (élue du CSE du réseau France3)
- Rabéa Chakir-Trébosc (élue du CSE et de la CCSCT du réseau France 3)
- Yvonne Roehrig et François Ormain (élus du CSE du réseau France 3)
- Claudine Gilbert (élue du CSE et de la CSSCT du Siège)
- Jean-Hugues Lec-Kao (élu du CSE de La Réunion 1ère)

La CSSCT du CSE central est informée sur les projets transversaux ou communs à plusieurs établissements en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Par ailleurs, le CSE central peut la charger d'instruire toute situation relevant de sa compétence, ce qui a déjà été le cas sur le transfert de France 3 Paris Ile-de-France.

Les élus de la CSSCT centrale ont proposé à la direction de travailler avec eux sur trois axes :

- Le suivi des informations-consultations (ex : évolution de la Direction Financière, projets de transformation...)
- Travail sur la politique de FTV en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ex : groupes de travail thématiques, participation à l'élaboration des appels d'offres des assistantes sociales et des psycho-

logues du travail, révision des indicateurs du Document Unique...)

- Lien entre les instances représentatives du personnel<sup>(\*)</sup> de FTV

La DSQVT a présenté les outils existants dans l'entreprise qui permettent de repérer les risques psycho-sociaux. Elus et direction se sont mis d'accord pour travailler à mieux faire connaître ces outils auprès des équipes et des cadres de proximité.

➔ [voir ici le compte-rendu de la CSSCTC](#)

Les élus du CSEC ont une nouvelle fois exprimé leurs profondes réserves sur les conséquences de la mise en place d'une plateforme téléphonique d'assistantes sociales (comme pour les psychologues du travail). Le DRH de FTV propose un bilan à 6 mois. Le marché sera attribué à partir du 1<sup>er</sup> mai.

Suite à la proposition d'un élu du CSE central, la direction réfléchit à systématiser la présence d'un représentant de la DSQVT à chaque réunion de CSE et CSE central afin d'assurer un suivi régulier de l'ensemble des problématiques relatives à la santé et aux conditions de travail des salariés.

(\*) FTV compte 10 Comités Sociaux et Economiques (Siège, réseau France 3, Corse, Malakoff, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique, Mayotte, St-Pierre-et-Miquelon), 2 Comités d'Etablissement (Nouvelle-Calédonie et Polynésie) et 1 Comité Consultatif d'Etablissement Œuvres Sociales (Wallis-et-Futuna). Les CSE du Siège et du réseau France 3 comptent 28 instances de proximité.

## Présentation du dispositif Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) à FTV

En présence de Bertrand Scirpo, responsable du pôle droit public, et délégué à la protection des données personnelles de France Télévisions depuis mai 2018.

Une formation en e-learning commune à tout l'audiovisuel public sera disponible avant l'été. Les outils et guides sont quasi terminés

(phase 2) et cela permettra aux utilisateurs d'être autonomes.

M. Scirpo et son équipe sont disponibles pour les salariés et les instances.

Côté instances, M. Scirpo va travailler avec le CSE du Siège pour balayer les sujets relatifs

aux activités sociales et culturelles et cela sera mutualisé aux autres CSE ; un sujet impor-

tant pour les élus qui gèrent certaines données personnelles des salariés.

## Commissions du CSEC

---

Suite à une procédure du SNJ à Malakoff visant à annuler le mandat d'élues CGT du fait d'un trop grand nombre de femmes sur notre liste non conforme au ratio Hommes/Femmes dans le site (seulement 35% de femmes !), notre représentante de Malakoff a perdu son mandat et nous avons été contraints de la remplacer sur les mandats qu'elle portait.

Désignation président Commission emploi-formation (en remplacement de Ghislaine Vingot) : Marc CHAUVELOT.

Désignation nouveau membre Commission économique (en remplacement de Ghislaine Vingot) : Didier RICOU.

Désignation nouveau membre commission de suivi du transfert de France 3 Paris Ile-de-France au Siège (en remplacement de Ghislaine Vingot) : Claudine GILBERT.

## Information/Consultation sur le bilan social 2017

---

Les élus du CSEC prennent acte du bilan social 2017 au travers du compte rendu de la commission emploi-formation. Ce point n'avait pu être traité en 2018 du fait des élections professionnelles.

Les élus ont décidé à l'unanimité de rendre un avis argumenté sur le bilan 2018 intégrant toutes les évolutions des indicateurs depuis fin 2015.

➔ voir [le compte-rendu et l'avis](#).

## Information sur le bilan de l'emploi au 31 décembre 2018

---

Au 31 décembre 2018, le niveau d'emploi à France Télévisions est de **9 606,2 ETP moyens** (8 399,7 ETP permanents et 1 026,6 ETP non permanents) soit une baisse de 236,1 ETP par rapport à la situation de décembre 2017.

Si l'on compare à la fin de 2015 (9 931 ETP) la baisse est de 325 ETP. Enfin, si l'on fait abstraction des créations de postes à *franceinfo* et Vendargues, réalisées par redéploiements, la baisse d'effectif sur le reste du

périmètre de l'entreprise a été d'environ 450 ETP en 3 ans.

Ces chiffres permettent à chacun de mesurer l'impact des baisses d'effectifs qui ont eu lieu en 3 ans, d'une moyenne de 150 ETP par an (hors *franceinfo* et Vendargues) et de mettre cela en perspective du projet de 900 suppressions de postes (300 ETP par an en moyenne) pour les 3 ans qui viennent (2020-2022).

Plus précisément, les baisses d'ETP ont porté à 74% sur les effectifs non permanents. Au final : moins d'emploi pour les salariés en CDD, effort de productivité des personnels permanents et suppression d'activités transférées chez des prestataires.

Par ailleurs, la commission remarque un nombre important de licenciements principalement pour inaptitude (59 sur 84 soit 16% des départs). Cette proportion est conséquente et pose question sur la politique

d'anticipation de la direction pour le maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, le CSEC souhaite se pencher sur l'emploi des prestataires dans le numérique où les personnels CDI sont très minoritaires, par choix de la direction qui institue en système la rotation des salariés en prestation afin d'éviter de gonfler le volume d'ETP de l'entreprise.

Les élus ont adopté une motion sur l'emploi  
➔ voir [la motion du CSEC](#)

## Information/Consultation sur le projet de plan de développement des compétences 2019

Exit la formation, il faut dire maintenant « développement des compétences ». C'est la loi du 5 septembre 2018 qui impose cela et pousse le salarié à être proactif de son avenir professionnel. Sans que cela n'enlève à l'entreprise ses devoirs et ses obligations de formation.

Les obligations de l'employeur restent les mêmes :

- L'accès à la qualification et à la formation
- Le maintien dans l'emploi et le développement des compétences
- Le bilan à 6 ans avec au moins 1 action de formation (FTV a mis en place un observatoire à 3 ans pour anticiper). La loi prévoit un abondement du CPF s'il n'y a pas eu d'action de formation

**Les élus CGT suggèrent que l'Université FTV mette en place des formations ouvertes au Compte Personnel de Formation abondé, ce qui nécessite un accord pour en encadrer les conditions et les modalités. Cette nouvelle loi impactera beaucoup, à partir de 2020, le plan de de financement de la formation. Cette année 2019 est sanctuarisée du fait de l'anticipation de cette loi par l'UFTV.**

Cette loi implique un changement de méthode à FTV. Le manager, lors de l'entretien

annuel, devra par exemple envisager les compétences qu'il attend de son salarié. C'est d'ailleurs la définition de l'action de formation comme processus pédagogique pour obtenir un objectif professionnel.

50% du budget du plan de développement des compétences est consacré aux actions transversales qui traduisent la stratégie de l'entreprise.

Le plan 2019 contient 3 axes :

- La transformation numérique pour tous ;
- le traitement et la compréhension de l'actualité (comme la lutte contre les fake news) ;
- le renforcement des fondamentaux métiers.

Mais le plan ne prévoit pas certaines formations au numérique, par exemple le développement. Cela préfigure-t-il d'un recours à de la prestation ou du recrutement externe, plutôt que de faire monter en compétence les salariés de l'entreprise sur ces emplois dont nous avons besoin ?

Certains dispositifs ont disparu tels que le Congé Individuel de Formation (CIF), remplacé par le **projet de transition professionnelle**. La subvention de l'AFDAS « mutation économique », qui bénéficiait à FTV, a t-elle aussi été supprimée.

Avec la suppression de tous ces dispositifs, notre entreprise, qui dépense par an 30M€ pour la formation, perdra 20% de son budget même si d'autres leviers pourront peut-être être activés sur le courant de l'année, via la négociation de l'accord de branche télévisuel

privé public pour toucher des fonds mutualisés.

Les élus ont adopté à l'unanimité un avis qui salue le maintien du budget au niveau 2018 tout en soulignant les points devant faire l'objet d'effort de formation, comme le numérique. ➔ [voir l'avis](#)

## Index de l'égalité Femmes/Hommes : Présentation de la méthode et des résultats

Le point est présenté par Stéphane Chevalier, directeur du Dialogue social. Pour mémoire, la création de l'index sur l'égalité salariale a été gagnée par la CGT, qui, avec les autres organisations syndicales et les associations féministes exigent que l'actuelle obligation de moyen en matière d'égalité professionnelle, soit complétée par une obligation de résultats.

La CGT regrette que la proposition de logiciel national sur les écarts de salaire n'ait pas été retenue, du fait de l'opposition du Medef. Elle aurait été beaucoup plus simple pour les entreprises et transparente pour les salarié.e.s. Il aurait facilité les contrôles de l'Inspection du travail et constitué un outil précieux pour l'action et la statistique publiques.

Cet index a été créé par la loi du 5 septembre 2018 et oblige des entreprises de plus de 1.000 salariés à publier leur score le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

L'index comporte 5 indicateurs :

- Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Écarts d'augmentation individuelles
- Bénéfice de promotion entre les femmes et les hommes

- Augmentation (d'après la moyenne) après un retour de congé maternité
- Présence des femmes dans les plus hautes rémunérations

Le score de FTV en 2018 est de 94/100. Si l'on peut se féliciter de ce score, il faut tout de même relativiser les choses car les inégalités Femmes-Hommes ne sont pas inhérents qu'aux écarts de salaires.

Par ailleurs, il faut avoir en tête que de nombreux éléments variables ne sont pas pris en ligne de compte, comme les heures supplémentaires et que les métiers administratifs, très majoritairement féminins, font beaucoup moins d'heures supplémentaires payées que les métiers techniques majoritairement masculins.

Le bilan de l'emploi 2018 montre par exemple que depuis 3 ans le ratio Homme-Femme n'a progressé que de 0,8% et qu'il faudra au moins 20 ans à ce rythme-là pour rééquilibrer totalement le rapport Homme-Femme.

La direction reconnaît que l'Index ne va pas assez loin et qu'il ne faut pas relâcher l'effort. Il est vrai que nos outils internes, issus des accords sur l'égalité professionnelle, sont beaucoup plus détaillés et que ce sont des éléments de vigilance qui permettent d'atteindre ces 94/100.

Paris, le 25 avril 2019



## Avis du CSEC Sur les orientations stratégiques

Les élu-e-s du CSEC rappellent que dans un **contexte marqué par de profondes évolutions**, il est nécessaire de maintenir fortement la **présence de France Télévisions sur le linéaire** et d'accentuer dans le même temps l'**évolution du service public vers l'univers numérique** des plateformes.

**La seule orientation de l'Etat** actionnaire consiste à exiger **un nouveau plan d'économies d'une ampleur sans précédent** après tous ceux qui ont été déjà mis en œuvre. Depuis 2012, 1100 postes ont déjà été supprimés à France Télévisions et le projet de RCC y ajouterait 900 d'ici 2022, soit un total de 2000 destructions de postes, 20% des effectifs en 10 ans.

Nous estimons que cet objectif de décroissance des effectifs est intenable car **incompatible avec l'ampleur de la transformation** envisagée pour répondre aux enjeux du numérique. Les élus dénoncent avec vigueur **l'absence de moyens financiers** supplémentaires de la part de l'Etat pour aider FTV à franchir ce cap historique de la transition vers le tout numérique au moment où de grands acteurs mondiaux sont devenus nos concurrents directs.

C'est dans ce contexte que le ministre des comptes publics a proposé la suppression de la redevance comme une contribution au grand débat. Cela démontre bien l'inconséquence de l'exécutif et le peu de crédit que l'on peut accorder à ses projets de réforme pour l'audiovisuel public. La suppression de la redevance fera-t-elle partie du paquet cadeau du Président Macron dans le cadre du Grand Débat ? Il semblerait que non mais si tel devait être le cas, ces orientations stratégiques seront-elles encore d'actualités ? On peut se poser la question...

Comme l'indique le rapport de l'expert économique du CSEC « *Les termes de l'équation économique, d'un équilibre chaque année, nous paraissent incompatibles pour soutenir tout à la fois le maintien de l'audience linéaire, la bascule numérique, son suivi, l'approfondissement du rôle du service public* ».

Le rapport d'expertise du cabinet Secafi indique que le premier contributeur de la transformation est le corps social et que 80% des métiers vont être touchés : « *Les salariés vont être soumis à trois types de chocs* :

- *la productivité supplémentaire à effectifs décroissants,*
- *la capacité à absorber le changement organisationnel en un temps court,*
- *les compétences à acquérir et à mettre en œuvre, liées aux changements techniques et à l'adaptation des nouveaux usages des publics* »

Dans ce contexte d'évolution accélérée de l'environnement et de disruption sur le plan technologique, d'interrogation sur la pérennité du financement et de mouvement continu des organisations, engager la transformation numérique des processus de travail et du contenu des métiers sans stabiliser le niveau de l'emploi est particulièrement périlleux.

Les élus ont pris connaissance, lors des débats des séances du CSEC des 19 février et 7 mars 2019 du **lancement de 6 projets stratégiques majeurs** : la régionalisation de France 3, le pôle Outremer, la modernisation de l'information nationale, la refonte de l'éditorial et de la production, l'innovation technologique et le rôle redéfini des fonctions support.

Les déclinaisons opérationnelles de ces projets vont demander un énorme travail d'analyse et d'expertise sur leurs impacts potentiels à tout niveau. Une vingtaine de chantier technologiques ont été identifiés, déclinés en une centaine de projets dont une vingtaine auront un impact très structurant sur l'entreprise, les pratiques professionnelles, l'emploi et les conditions de travail.

Les élus réaffirment que le **dialogue social est incontournable** sur ces sujets, qu'il doit être perçu comme un véritable investissement et qu'il doit être de très haut niveau pour réussir l'ensemble des transformations nécessaires et **favoriser la pleine réussite des projets** pour l'entreprise, ses salariés et les publics.

La direction ne doit pas minimiser ce point, tant la situation est déjà très tendue dans de nombreux endroits et elle doit mettre les moyens adéquats pour associer les salariés et leurs représentants au processus. La durée, la profondeur et la concomitance potentielle des différents projets vont soumettre l'entreprise et les salariés à de **multiples adaptations et changements** potentiellement porteurs de Risques Psycho-Sociaux.

Les élus du CSEC demandent à la direction de fournir un **agenda de déploiement des projets** avant la fin de ce CSEC ainsi qu'un **planning structuré d'information-consultation** sur les projets de transformation afin que le CSEC, les commissions, les CSE d'établissement et les instances de proximité puissent disposer d'une vision claire des transformations à venir et de leurs impacts.

Quel est le véritable plan de développement du numérique à France Télévisions ? Les élus n'y voient pas clair à ce sujet. Ils estiment que cela mérite en soi une négociation car c'est véritablement la survie de l'entreprise qui est en jeu.

Les élus rappellent par ailleurs à la direction que l'accord sur la *Qualité de Vie au Travail* stipule en son article 1.3 qu'il s'agit de veiller à « *adapter le travail à l'homme* » et « *d'impliquer, le plus en amont possible, les salariés du périmètre du projet* ».

A ce titre, les élus reprennent la proposition du rapport d'expertise de « *mise en place d'un accord négocié de transformation avec une Gestion Active de l'Emploi et des Compétences (GAEC) par projet avant toute négociation sur les métiers de façon à ce que l'expérimentation (la réalité des faits) prime sur la représentation (une approche prédéfinie), une méthode d'observations des déficits opérationnels et un cadre négocié pour leur résolution assorti d'une enveloppe financière définie au budget.* »

« *Dans un monde de services en pleine mutation le contrat stratégique a besoin d'un contrat social fort. Une GAEC par projet et par expérimentation c'est réunir les aspects sociaux et organisationnels en vue d'un dessein compris et opérationnalisé, où chacune et chacun puisse rapidement pouvoir (re)trouver une zone d'exercice professionnel.* »

Cela apparaît d'autant plus nécessaire que le management intermédiaire semble en grande difficulté pour porter une démarche de transformation associant véritablement les salariés.

Les élus estiment donc qu'un accord de type GAEC est une nécessité et qu'il devra aussi encadrer tout le processus de transformation afin de séquencer et structurer les informations-consultations des instances, d'allouer les moyens nécessaires aux instances et d'expertiser les projets en profondeur.

Les élus du CSEC rappellent à la direction que cet avis ne la dédouane pas de consulter l'instance sur les conséquences des déclinaisons opérationnelles de ces Orientations Stratégiques et qu'en cas de fait majeur pouvant percuter la stratégie de l'entreprise, comme la potentielle suppression de la Contribution à l'Audiovisuel Public, un nouveau cycle d'information-consultation du CSEC sera nécessaire.

**En conséquence de l'analyse du projet, les élus du CSEC rendent un avis négatif sur les Orientations Stratégiques de l'entreprise.**

Avis adopté par 15 voix pour et 4 abstentions (3 CFDT et 1 SNJ).

La CGT s'associe à cet avis.

Paris, le 17 avril 2019



# Avis sur le projet d'accueil et d'intégration des salariés de France 3 PIDF au Siège de France Télévisions

(Point n°4)

Suite à l'incendie de 2016 qui a causé des dommages importants dans les locaux de Vanves, **la Direction de FTV a décidé de transférer l'antenne de France 3 Paris Île-de-France au Siège de France Télévisions d'ici la fin de l'année 2019.** Une décision prise sans daigner envisager le déménagement de l'antenne dans un site dédié en Petite Couronne, ce qui était la demande prioritaire des personnels et de la totalité des instances consultées, sans non plus chercher d'autres sites.

**La présidente de FTV avait pourtant garanti devant les élus du CCE que France 3 PIDF resterait en un lieu unique et continuerait à fonctionner de manière autonome sans être fondu dans un ensemble plus grand.** Dans la réalité, la direction a décidé d'amputer l'antenne de France 3 PIDF de son personnel technique qui serait intégré dans 15 services différents du Siège. Ainsi, sur les 169 postes que compte l'antenne, 74 postes seraient transférés en particulier à la DRM (38 postes) et à la DMF (28 postes). Ce projet ne recueille pas l'adhésion des salariés. Ils restent majoritairement opposés à un déménagement vers le Siège (en cohérence avec la pétition contre le déménagement, signée par 143 salariés sur 160). L'incompréhension des personnels est forte, car l'antenne deviendrait la plus petite du réseau pour le bassin de population le plus important. **L'antenne régionale survivra-t-elle à sa dislocation ?**

Cette décision de relocaliser une antenne régionale au Siège de l'entreprise va totalement à contre-courant des orientations stratégiques affichées par l'entreprise en matière de présence du service public sur les territoires. **France 3 PIDF perdra son autonomie spatiale, son identité régionale, sa visibilité et subira la contrainte d'entraves à l'activité qui se rajoutent aux risques psycho-sociaux.**

Par ailleurs, alors que la direction annonce avoir pris en compte les aspirations des salariés dans les choix retenus, force est de constater que l'éventail des possibilités ne leur a pas été présenté de façon explicite et exhaustive en matière d'organisation du temps de travail, de contenu des postes, etc. Ils n'ont **pas pu se positionner en connaissance de cause de leurs futures conditions de travail.** Par ailleurs, les OPS qui souhaitent travailler en régie n'y accéderont pas dans un premier temps.

Les élus appellent la direction à modifier son projet pour mettre fin à cette **situation discriminatoire**.

La **modification de l'organisation du temps de travail** pour les techniciens de France 3 PIDF intégrant les services du Siège (passage de 39h avec RTT à 35h en horaires variables) va dégrader leurs conditions de travail compte tenu des horaires plus imprévisibles et plus étendus (amplitude horaire élargie) avec des impacts négatifs sur la vie personnelle. En outre, une dizaine de salariés passeront en forfait jours avec les risques bien connus associés à ce régime de travail (non-respect des attendus du Code du Travail en matière d'amplitude horaire).

Par ailleurs, il est à noter que tous les salariés de France 3 PIDF devront s'adapter au mode de **fonctionnement du Siège avec des procédures de travail alourdies liées à la multiplication des interlocuteurs qui allonge les délais de traitement et déshumanise les rapports**.

L'opposition des salariés de France 3 PIDF au déménagement vers le Siège s'explique aussi par leur refus de voir leur **collectif de travail implorer par sa scission**.

L'intégration des techniciens de France 3 PIDF dans les services du Siège sera d'autant plus compliquée que les équipes du Siège sont aujourd'hui fragilisées par les **réorganisations permanentes**. On note que des tensions sont persistantes au sein de ces collectifs.

Les futurs salariés mutualisés doutent de l'engagement pris par la direction qu'ils soient **planifiés de façon prioritaire sur les activités de l'antenne de France 3 PIDF**. Il n'existe pas de garantie de priorisation, le document projet ne cessant d'ailleurs de spécifier qu'elle se fera « *dans la mesure du possible* ».

Les élus regrettent le **caractère incomplet du dossier d'information-consultation** remis aux instances. Le projet n'est pas abouti, notamment dans l'organisation opérationnelle cible qui n'est à ce stade pas définie, ainsi que dans l'aménagement des lieux de travail. Il manque un certain nombre d'informations déterminantes relatives aux conditions de travail et aux risques professionnels notamment les futurs plannings des services concernés.

Concernant le transfert de l'activité de l'antenne de France 3 PIDF, ils notent que **l'évaluation de la charge de travail liée au transfert est imprécise** notamment pour les techniciens vidéo et les OPS, deux métiers particulièrement polyvalents à Vanves et qui seront dispersés dans différents services du Siège. Le risque étant celui d'une inadéquation du dimensionnement des postes transférés et de la charge de travail

supplémentaire occasionnée. Des ajustements par l'adjonction de postes supplémentaires dans ces services doivent pouvoir être réalisés si nécessaire.

La spécialisation des techniciens de France 3 PIDF sur un pan de leur activité pourrait se traduire par une **perte de compétences, d'intérêt et de monotonie**. La question des possibilités de mobilité d'un service à l'autre se pose au regard de la réalité existante et de la faiblesse de l'accès à la formation pour les salariés du Siège aujourd'hui.

De même, concernant l'évaluation de la charge de travail future, le rapport CEDAET pointe le risque d'une **surcharge de travail de l'encadrement** chargé d'accueillir ces nouveaux salariés ainsi que des services de planification centralisés de la DRM et de la DMF. Aucun renfort même temporaire n'a été prévu à l'exception du PC Info, alors que les services concernés sont en pleine réorganisation.

A l'inverse, le rapport souligne le risque d'une **sous-charge de travail de l'UOA**, sous-charge dont les effets délétères sur la santé au travail sont aussi bien documentés.

Les élus soulignent les incidences sur les conditions de travail au **PC Info** déjà notoirement dégradées.

Par ailleurs, l'Antenne de France 3 PIDF serait **privée de ses deux plateaux** (145 m<sup>2</sup> et 92 m<sup>2</sup>) **et de sa propre régie**. Il ne resterait plus qu'un seul plateau mutualisé avec le National correspondant à l'un des plus petits plateaux du Siège (pour info, le plateau du JT de France 2 fait 560 m<sup>2</sup>, celui partagé entre France 3 National et France 3 PIDF est de 254 m<sup>2</sup>).

Le rapport d'expertise souligne des risques majeurs liés à cette configuration en termes de **faisabilité technique**. En effet, la direction a élaboré un **nouveau plan d'enchaînements et de vacations** afin d'accueillir certains programmes de France 3 PIDF. Ce plan d'enchaînements suppose le **transfert du tournage d'émissions vers d'autres plateaux**, sans toutefois préciser les impacts de ces changements pour les autres plateaux et leurs équipes. Quels seront-ils ? La direction ne semble pas en avoir mesuré les effets. Le plan présenté suppose également que les illustrations et les titres soient prêts plusieurs dizaines de minutes avant le direct, ce qui paraît **très difficilement réalisable**.

Par ailleurs, une telle organisation se traduirait par une **intensification du travail** des techniciens de la régie 4 et du plateau D ainsi que des maquilleuses puisqu'ils devront superposer deux périodes de travail intense. Ainsi, le jalonnement tel qu'envisagé pourrait réduire les temps de récupération physiologique, psychologique et cognitive de ces techniciens.

Du point de vue spatial, concernant le **partage du plateau D** pour les deux journaux, les élus se montrent préoccupés par le raccourcissement des deux plateaux et les **difficultés opérationnelles** que cela implique (nécessité de déplacer du matériel entre et pendant les JT et contrôler les configurations dans un temps extrêmement réduit). Ils s'inquiètent fortement de la dégradation de la qualité des JT/du rendu à l'antenne.

Plus largement, concernant l'**aménagement des futurs espaces de travail**, les élus relèvent dans le rapport CEDAET :

Une densification des espaces de travail bureaux accompagnée par une ouverture de ces derniers (open space et bureaux cloisonnés mais non fermés par une porte) ;

Un éclatement des locaux de travail, y compris l'éloignement de locaux qui nécessiteraient d'être proches les uns des autres (zone rédaction, hub, salles de montage, locaux des JRI, locaux des OPS, etc.) ;

La réduction des possibilités dédiées de se réunir dans un local fermé ;

L'implantation de certains locaux dans des espaces inappropriés et la juxtaposition de locaux ouverts à l'activité incompatible (exemple : la salle de conférence de rédaction installée dans l'atrium et mitoyenne à l'espace de convivialité et au cool-working ouvert) ;

La perte pour certains locaux d'un éclairage à la lumière naturelle (exemple : les loges de maquillage) ;

Des locaux sous-dimensionnés : le hub et sa cabine présentateur ;

La perte de postes de travail personnalisés pour les documentalistes qui devront se partager entre deux espaces de travail ;

Pas de salles de repos pour tous les techniciens (montage, mixage), ou en surfaces aveugles (éclairagistes, vidéo mobile), ou loin des lieux de travail (maquillage) ;

Pas de casiers pour les effets personnels pour tous ;

**Les salariés ne veulent pas perdre leur identité qu'ils ont choisie en intégrant l'Antenne France 3 Paris Ile-de-France. Ils veulent garder leur organisation du travail avec des éventuels bons de sortie négociés pour travailler sur les activités du national et garder leur rattachement à l'Antenne France 3 PIDF.**

**Compte tenu des risques de dégradation des conditions de travail et d'accentuation des risques professionnels notamment d'ordre psycho-social, les élus du CSE central émettent un avis négatif et demandent à la direction de revoir son projet de façon à conserver l'intégrité et l'identité du collectif de travail de l'Antenne de France 3 Paris Ile-de-France. Les élus enjoignent à la direction de trouver d'autres locaux en Petite Couronne.**

Adopté à l'unanimité des 19 votants.

Les organisations syndicales CFDT, CGT et SNJ s'associent.

Paris, le 17 avril 2019



## Compte rendu de la commission Transformations Numériques Réunion du 27 mars 2019

Présents : Pierre Mouchel (Pdt), Ghislaine Vingot, Pascal Voisin, Océan Grenier, Rafaele Bourgier, Jose Lamude, Isabelle Petit-Felix

Absent : Heiarri Prunier

Direction : Frédéric Brochard, Muriel Tharaud, Philippe Rouaud, Christian Bergeret-Cassagne

Innovation et développement : Olivier Jouinot, Lidvine Ho, Mathieu Parmentier, Edmond Debar, Claire Santoni-Merienne

### Point 1 – Présentation de la Direction des Technologies

Frédéric Brochard est à la tête de cette direction. Il est assisté par Muriel Tharaud en charge de la coordination de la transformation technologique. Cette direction est divisée en 8 secteurs :

**Direction des Systèmes Informatiques** : Philippe Rouaud. Cette direction chapeaute plusieurs services techniques :

- Pilotage activités : M. Bergere-Cassagne
- SI Moyens, Mobilité et Communication externe : Marie Lombardeau. S'occupe de la gestion de iPlanif, smartphones, de la com externe
- SI Fonctions Support : Eric Molins. SI back office, outils financiers, outils RH et décisionnels, MonEspace, RSE
- Sécurité des Systèmes d'information : David Garcia est hiérarchiquement rattaché à M. Rouhaud et fonctionnellement à Muriel Sobry de la direction de la sécurité et sureté de FTV. M. Garcia définit les règles de sécurité selon un compromis niveau de sécurité/coût pour l'ingénierie process et a aussi un rôle d'audit de sécurité sur les développements.
- Infrastructure Technologiques & Services : Dominique Face. Selon F. Brochard, nous avons avant des infrastructures partout mais maintenant on recentralise petit à petit, l'évolution des technologies et des flux le permet.

**Centre de Diffusion et d'Echanges (CDE) :** Philippe Imart. C'est un service d'exploitation, pas d'ingénierie. Projet d'évolution du CDE selon deux axes :

- Une évolution des métiers vers la gestion du non linéaire en particulier sur le contrôle qualité
- Un volet économique afin de faire moins cher sans perdre la qualité.

Par ailleurs, la direction indique que le sujet de la diffusion des Premières du bassin caraïbe depuis Malakoff se pose mais qu'il n'y aurait pas de projet de fusionner Malakoff et le CDE.

**Innovation et développement :** Philippe Rouaud. Historiquement cette direction, créée en 2010, était très orientée Broadcast. La tendance actuelle est d'aller sur le tout IP (voir point 3). Cette direction est une petite équipe qui travaille sur deux axes : un axe projets et un axe lié au partage d'information sur les innovations.

**Développement réseaux de diffusion et distribution :** Jacques Donat-Bouillud. En charge de la diffusion TNT, Satellite et fournit un signal à FTN pour la diffusion vers les FAI. Cette direction a aussi en charge une mission avec Radio France sur le réseau de diffusion en liaison avec M. Dagognet et le projet de développements des matinales de France Bleu sur les antennes de France 3.

**Ingénierie process (IP) :** Marc Krief. En charge des régies de production et de post-production, Suivi du projet Mosar, des moyens des échanges (DSNG, 4G ...), IP News (NRCS, SAM au Siège, futur MAM commun), Moyens réseau F3, Opérations outremer.

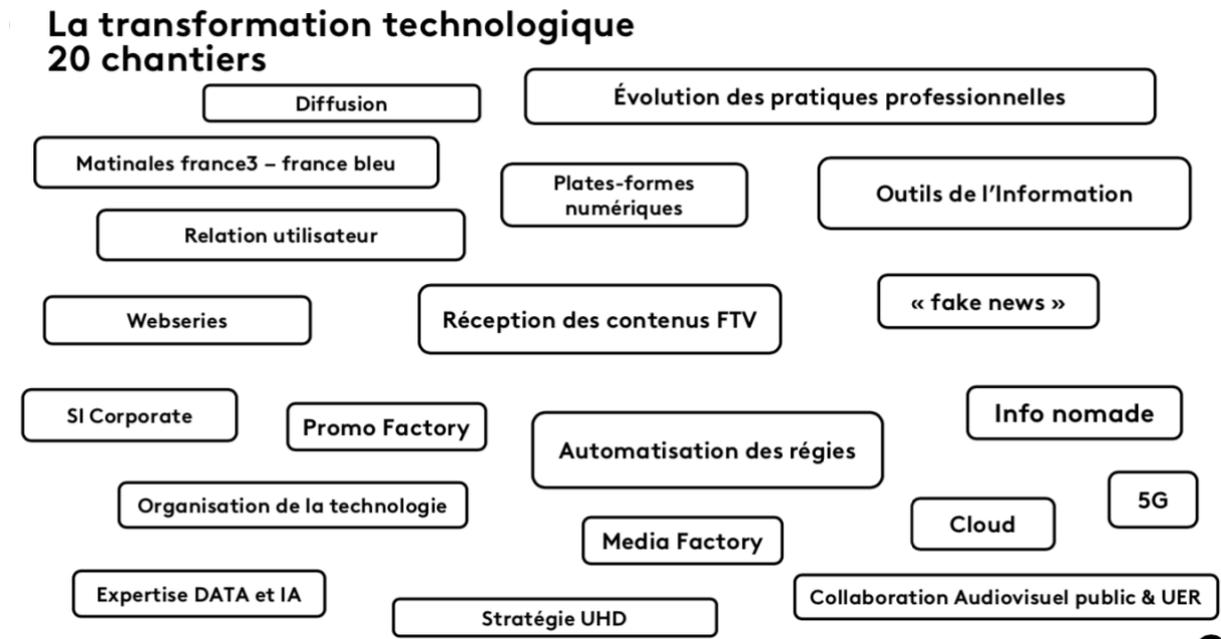
**Média factory :** Guillaume Postaire. Regroupe. Il s'agit d'une nouvelle direction en charge de 4 services. La Média Factory a été créée à FTN à cause du retard du CDE. Mais le temps est venu de tout rassembler pour plus d'efficacité et de rationalisation.

- SI antenne : David Grégorio. Gestion de la fin de vie de OSCAR vers un nouvel outil (sur étagère). Enjeu important en termes d'interfaçage avec le CDE et la diffusion à Malakoff.
- Ingénierie de diffusion : Pascal Laffut. En aval du CDE pour la gestion des envois vers les diffuseurs FAI et TNT.
- Video Factory : Fernando Lopez Navarro. Gros enjeu dans les 6 mois à venir. Actuellement le signal diffusé est découpé pour la mise en ligne. Suite à l'accord avec les producteurs, la média factory devra être capable de livrer beaucoup plus tôt que pour la diffusion linéaire. Le futur SI OSCAR devra être capable de gérer cela. En attendant, un système transitoire sera mis en place comme cela est déjà le cas sur le feuilleton (Un si grand soleil). L'idée est d'industrialisation complètement le process.
- Système CDE : Développement pour les évolutions du CDE

**Pilotage et achats technologies :** Jean Olivier Bost. Service existant, pas de changement mais prise en charge en plus d'un projet UHD sur Roland Garros 2019, deal captation à la diffusion en partenariat avec Orange

## Point 2 : les chantiers majeurs.

La direction a classé les chantiers de transformation technologique en une vingtaine de catégories regroupant une centaine de projets.



Un comité de suivi de la transformation est chargé de définir une feuille de route pour chaque projet selon 7 axes :

- Améliorer l'expérience utilisateur,
- Préparer l'avenir technologique de l'antenne et des offres,
- Préparer l'avenir technologique de l'info,
- Préparer l'avenir technologique de la fabrication,
- Le numérique au sein de notre organisation,
- Optimiser la productivité,
- Adapter nos process,

Participe à ce comité des représentants des direction de l'information, du numérique, de la Fabrique, de la direction des Technologies, du réseau France 3 et des outremeres et des fonctions support (RH, déontologie, finance). Deux axes de communication, vers la direction et vers les salariés.

Un chantier peut regrouper plusieurs projets. Parmi la centaine de projets identifiés la direction met en avant une vingtaine de projets majeurs, les plus porteurs de transformation.

**Le NRCS (News Room Computer System) :** Mise en place d'un système unique commun à l'ensemble de France Télévisions pour toutes les rédactions tv, radios et numériques en remplacement des 4 systèmes actuels.

La direction a décidé d'avoir recours à un outil du marché suite à un appel d'offres (en cours). Pour le cahier des charges techniques un groupe de travail de 40 personnes de toute l'entreprise (dont 10 journalistes) a été mis en place en octobre et novembre 2018.

L'attribution du marché est prévue à l'été 2019. Déploiement prévisionnel souhaité par la direction :

- Socle commun (dépêches, prévisions, couvertures) pour tout FTV : 2020
- Conducteurs nationaux et franceinfo : 2020
- Conducteurs régionaux : 2021
- Conducteurs ultramarins : 2022

**MOSAR (MOdernisation et Sécurisation des Antennes Régionales )** : Ces nouvelles régies permettront de poursuivre le passage à la HD. La direction fait état d'une grande disparité sur les modes de fabrication d'émission, entre des émissions faites avec très peu de techniciens (typa *Les informés* de Franceinfo) au 20H de France 2 avec 20 personnes, en passant par les JT régionaux avec 7-8 personnes. La direction travaille donc sur le nombre optimal de techniciens en régie tout en reconnaissant que charter les émissions figent un peu les choses et que cela peut-être un problème.

La direction estime que cette optimisation des effectifs en régie « doit permettre de dégager du temps d'activité au profit du développement de la chaîne et en particulier dans celui du numérique. » Quelles garanties en matière de redéploiement de postes ? Dans le contexte de suppression de 1000 postes, cela s'avère quand même très hypothétique. Surtout, comme le dit le Directeur du Dialogue Social, que les engagements se dilue avec le temps.

Ainsi ce nouvel outil permet le pilotage de lancement des synthés et des médias présents dans la play liste et donc la concentration de plusieurs fonctionnalités au sein d'un unique poste de travail (Scripte/Chef d'Edition).

La direction indique également que le système proposé pourra télécommander d'autres fonctionnalités mais que leur déploiement est soumis aux négociations en cours sur l'évolution des métiers.

Un autre objectif est d'harmoniser les systèmes entre les régions voire tous les sites de FTV, pour faciliter les déploiements, harmoniser les pratiques, optimiser les ressources au sein du réseau régional (mobilité / remplacements), de réduire les coûts de maintenance et d'investissements et de concevoir un programme de formation harmonisé. Pour la direction, ce projet induit un changement majeur dans l'évolution de pratiques professionnelles et des métiers.

Suite à un dialogue compétitif, le marché a été attribué pour 3 ans à *Red Bee Media France*, renouvelable deux fois 1 an, pour 12 régies au maximum.

**Vues les incidences potentielles de ce projet sur l'organisation du travail, les émissions, les métiers et l'emploi, la commission estime qu'une expertise pour projet important est nécessaire.**

**Matinales france3 – France bleu** : expérimentation en cours de captation (radio filmée) des Matinales de France bleu avec une diffusion sur les antennes régionales de France 3 et sur France Bleu en simultané. En place à Toulouse et Antibes avec objectif de montée en puissance

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'objectif de triplement des programmes régionaux. Au niveau visuel, la captation du plateau est enrichie de contenus visuels. La direction estime que les expérimentations de Nice et Toulouse se révèlent prometteuses. Il est envisagé de déployer 10 captations supplémentaires en septembre. Décision en cours d'arbitrage.

**Système CDE** : Il s'agit du plan d'amélioration en continu du Système CDE ainsi que la résolution et l'amointrissement de 63 risques identifiés à la suite d'un audit réalisé en septembre 2017.

Sur les 63 risques identifiés 24 restent à traiter :

- - L'activité Sécurité CDE transverse aux projets CDE & Media Factory,
- - Le projet Documentation Système CDE,
- - Le projet e-DliveR V2,
- - Le projet Plateforme de test,
- - Le projet MBC V2,
- - Le projet Outils & Processus de supervision.

**OSCAR 2** : Le logiciel actuel est d'une technologie vieillissante qui ne répond pas ou mal aux nouveaux besoins. Le projet est une refonte des outils de gestion de stock et d'antenne nationaux, régionaux et ultramarins avec une solution unique pour tout FTV.

L'enjeu est de faciliter le partage de programmes entre les antennes, sur le linéaire et le non linéaire en évitant les doubles saisies.

La direction veut choisir un outil du marché car elle estime que la technologie est suffisamment mûre pour répondre à nos besoins. Des développements spécifiques seront également possibles. Le déploiement est prévu pour 2021.

**PLANIF** : le logiciel PLANIF est déployé dans toute l'entreprise sauf pour la planification de la direction de l'information et la gestion des commandes de reportages qui fonctionne encore actuellement avec Toutatis et Astérix. Cela permettra de formaliser les échanges entre les services de la rédaction, les différentes éditions, la coordination de l'information et les services des missions pour valider les départs en reportage et de planifier les personnels sur les reportages.

Il est également prévu des liens avec le futur NRCS pour le partage et l'uniformisation des sujets au sein du Système d'Information de la rédaction.

**ARIANE 3** : L'éditeur d'ARIANE 2 arrête la maintenance du logiciel fin 2021. La direction étudie la possibilité de moderniser le SI Finance en changeant de technologie au profit d'une solution de type SaaS (Distribution d'un logiciel au sein duquel un fournisseur tiers héberge les applications et les rend disponibles pour ses clients par l'intermédiaire d'internet). Le déploiement est prévu pour début 2021.

**Stratégie RH :** un projet pour inscrire la filière RH dans la transformation digitale de l'entreprise. Plusieurs projet sont à l'étude.

Le projet « **Pléiades E5 HR4you** » doit permettre d'améliorer la gestion administrative en implémentant des processus guidés, et en simplifiant la gestion des temps et activités. Mise en place d'un nouveau catalogue de e-service à monkiOSque permettant de faciliter les échanges entre collaborateurs, manager et la DRH (demander une attestation, correction de données administratives, déclaration maladie.....) et avec un accessibilité depuis des appareils internes ou externes.

**Plateforme mobilité :** Un projet pour favoriser la mobilité professionnelle, des salariés dans leur démarche d'évolution professionnelle.

**Modernisation des outils de GRH** (entretiens, formations, gestion des emplois). Etude en cours pour un déploiement en 2021-2022, à la qui sont actuellement supportés par l'application Orphée.

**Les Apps mobiles :** Le but est d'offrir de nouvelles application pour les salariés avec des fonctionnalités « mobiles » de leurs applications métiers :

- **Carnet de Bord :** Diffusion des compte-rendu des émissions vers les équipes de production.
- **monplanning :** Webapp de Planif
- **Easy Accès :** Evolution de l'app existante pour s'interfacer avec le nouveau système Atlas et étude d'autres fonctionnalités.
- **Reportage** (nom à définir) : Validation des reportages initiés dans Planif. Une App « OscarPAD » est aussi envisager pour suivre la livraison des supports PAD.

**RSE .Iefil :** Outil pour faciliter les échanges par sphère d'affinité, par exemple pour le travail en mode projet. Le déploiement est prévu en mai. Le choix s'est porté sur un produit français, l'outil *Whaller*, plutôt que Facebook. Le but est de donner un accès plus simple et rapide aux informations du groupe.

**Communication externe :** Mise en place et renouvellement de plusieurs outils pour couvrir les besoins de communication autour de nos programmes.

- **Nouvelle plateforme Phraseanet 4 :** phototèque FTV avec un fond documentaire unique accessible aux personnes habilitées
- **FranceTV.preview :** outil de transmission pour visionnage de produits, pour des téléspectateurs et des professionnels (critiques, journalistes). Interfacé avec OSCAR échanges.
- **France.TV pro :** Adaptation du site aux évolutions des sites de france.tv et interfaçage avec france.tvpreview et photothèque.

- **Marketing relationnel** : Plusieurs interfaçage en cours d'étude avec le site france.tv&vous, serveur vocal interactif, gestion des contraintes RGPD, recueil des avis utilisateurs sur les Apps.

## Les autres chantiers

**Promo Factory** : travail sur l'autopromo

**Organisation de la technologie** : objectif de rapprocher le développement et le support afin d'éviter les écueils rencontrés sur de nombreux projets avec des inadaptations des systèmes qui apparaît lors du déploiement, ce qui est à la fois tard, chronophage et onéreux. L'idée est de mettre en place une méthode plus agile avec un feedback permanent du support sur le développement pour une plus grande adéquation entre le besoin, le développement et la maintenance du produit.

**Data et Intelligence Artificielle (IA)** : projet récent, gros travail à mener sur la catégorisation des contenus sur les plateformes via des systèmes autonomes. Il y a un travail de veille permanente. Il faut bien distinguer l'automate (gestion de tâches fixées à l'avance) de l'IA qui est capable de gérer beaucoup de données de s'adapter en modifiant le processus de sa propre initiative pour atteindre son objectif.

Par exemple, les réflexions sont en cours sur la création d'un automate de gestion des factures fournisseurs et une IA pour la reconnaissance de caractère sur les factures.

**Evolution des pratiques professionnelles** : impact des évolutions technologiques sur les métiers.

**Plateformes numériques** : modernisation technique et architectures des plateformes France Info et France.TV

**Réception des contenus FTV** : PC info, Nodal, EVT sont des entités séparées ce qui pour la direction des technologies n'est pas très cohérent.

**Outils de l'information** : après le projet NRCS, l'éventualité d'un projet de MAM commun en métropole est à l'étude. Des économies sont envisagées (1 SI au lieu de 25) mais les questions de gestion du partage (gestions des droits) et de sécurité sont au cœur des réflexions sur la pertinence du projet.

**Fake news** : Groupe de travail inter entreprise avec objectif de mise en place d'une IA.

**Info nomade** : les outils agiles posent aussi des problèmes, en particulier sur le son. Il faut améliorer l'outil et trouver le bon compromis entre légèreté et qualité.

**5G** : Les débits très importants de la 5G permettra des expériences utilisateurs de masse sur Smartphones notamment sur les grands événements. Elle permettra aussi d'améliorer la transmission de nos médias sur le terrain (directs) mais il faudra s'adapter aux zones de déploiement ce qui risque de prendre pas mal de temps.

**Media Factory** : (voir page 2) Gestion de la fin de vie de OSCAR, interfaçage avec le CDE et la diffusion à Malakoff, gestion des envois vers les diffuseurs.

**Stratégie UHD** : voir chapitre innovation et développement

**SI Corporate** : chantier qui traite des évolutions des logiciels Ariane, RH, paye.

**Webseries (fictions numériques)** : La direction souhaite que les moyens internes de fabrication soient présents sur la fiction numérique. Les retours du pilote de Bordeaux est très positif malgré de conditions de tournage difficile. Ce pilote servira de modèle pour industrialiser des projets de série.

## Prospective – Innovation et Développement

**Le Cloud Computing** est un important changement de paradigme des systèmes informatiques jusque-là constitués de serveurs éparpillés dans les entreprises. Le cloud consiste à exploiter la puissance de calcul ou de stockage de serveurs informatiques distants par l'intermédiaire d'un réseau avec des serveurs loués à la demande. C'est un des points majeurs de la transformation de l'entreprise car les incidences se feront sentir partout et pour tous.

Le besoin de mobilité accru et la montée en puissance du Big Data poussent à l'essor du Cloud computing. La virtualisation des systèmes, y compris process, sera bientôt possible. La direction des infrastructures technologiques de la DSI travaille actuellement sur une solution de Cloud management Platform qui devrait permettre de répondre avec beaucoup plus de réactivité à tous les besoins de l'entreprise

**L'Union Européenne de Radiodiffusion (UER)** : des recherches de synergies sont en cours au niveau européen sur l'UHD, le son NGA (Next Génération Audio), sur les Championnats d'Athlétisme 2018, travail sur la transition SDI-IP. Il s'agit de peser sur les choix des industriels pour définir les normes futures.

Projets à venir : Europlay (player universel européen), PEACH (plateforme de recommandation de contenu), la 5G, la traduction audio et dialogue en live.

**Des projets Audiovisuel public** sont débattus lors de réunions mensuelles du « club des technologies » qui réunit des représentants RF, FTV, INA, Arte, FMM et TV5. L'objectif est de rechercher des synergies, une veille technologique, une évolution des métiers commune. C'est échanges existaient avant mais c'est maintenant systématique.

Exemple avec le WAN : chacun a le sien à RF et FTV. Travail sur le calage des dates de contrats pour faire un appel d'offre commun par le club des achats.

## Point 3 Visite du service Innovation et Développement

L'après-midi, la commission s'est rendue au service Innovation et Développement pour un tour d'horizon des projets réalisées, en cours et à venir. Un service sans doute trop méconnu dont le travail devrait être plus mis en avant auprès des salariés.

**UHD** : cela ne concerne pas que la définition de l'image mais aussi la quantification de la chrominance, de la luminance, de l'espace colorimétrique et le son (NGA) avec des menus d'options son basé sur une technologie orientée objet via un nouveau type de fichier ADM (Audio Définition Model). Ainsi le mixage n'est pas figé et l'utilisateur conserve des options de

mélange enter voix, ambiance, langues. Le système s'adapte aussi aux systèmes de restitution (enceintes, casque, etc...).

*Pour en savoir plus :*

Roland Garros Ultra-Haute Définition <http://idfrancetv.fr/roland-garros-2018-dispositif-de-production-ultra-hd/>

Audio orienté objets <http://idfrancetv.fr/audio-orienté-objets-des-tests-perceptifs-a-france-televvisions/>  
Son immersif à Roland Garros <http://idfrancetv.fr/roland-garros-diffusion-dun-signal-audio-immersif-mpeg-h-associe-au-direct-ultra-hd-en-tnt-et-satellite/>

**Projet Subtil** : Il s'agit d'un travail sur les sous-titres, en particulier à destination des personnes avec un handicap auditif avec une transcription automatisée en live des paroles. Le problème est un temps de traitement assez important mais le système permet, en cas de visionnage en replay, une resynchronisation des sous-titres

*Pour savoir ce qu'il en est :* [http://idfrancetv.fr/wp-content/uploads/2019/03/SubTil\\_ACS.mp4](http://idfrancetv.fr/wp-content/uploads/2019/03/SubTil_ACS.mp4)

**Production sous IP** : Il s'agit à terme de remplacer le SDI par la technologie IP qui permet une virtualisation des régies : des équipements informatiques simulent un environnement de régie, les techniciens effectuent leur travail via des surfaces de contrôle et des écrans de visualisation.

Les constructeurs font état de la maturité de cette technologie. Le service Innovation et Développement a pour objectif de vérifier les annonces des constructeurs pour ne pas s'engager aveuglément sur une technologie qui pourrait montrer des failles.

S'il s'avère que cette technologie est au point pour le son (moins gourmand en ressource), en ce qui concerne les mélangeurs et la gestion des flux vidéos numériques, il reste des difficultés à ce jour. En l'état, selon les experts Innovation et Développement, une production en live entièrement virtualisée n'est actuellement pas possible, même si quelques constructeurs font des démonstrations avec des matériels optimisés.

*Pour en savoir plus :*

<http://idfrancetv.fr/video-une-regie-de-production-sur-ip-et-virtualisee/>  
<http://idfrancetv.fr/production-tout-ip-decryptage/>

**Son binaural** : le son multicanal est une expérience d'immersion réservée à des environnements spécifiques (salle de cinéma, système home cinéma). Le son-binaural permet de simuler cette immersion sonore multicanal sur un casque audio en conservant tout le relief du multicanal. La sensation d'immersion est impressionnante et permet d'envisager d'autres écritures scénaristiques. C'est un immense champ de développement potentiel pour nos contenus sur plateforme.

*Pour en savoir plus :*

<http://www.bili-project.org/>  
[https://youtu.be/Kmra\\_pfAsH8](https://youtu.be/Kmra_pfAsH8)  
<https://youtu.be/LmMqTjU1Wqc>

**Journal en 360°** : une expérience immersive à la place de la présentatrice du JT de France 2 via un casque VR.

*Pour en savoir plus :* <http://idfrancetv.fr/experimentation-presentez-le-journal-de-france-2-en-360/>



## Commission de suivi de la DGDAP

Réunion du 12 avril 2019

**Présents pour la commission** : Jean-Hervé Guilcher (rapporteur Comeco du CSEC), Pascal Lefebvre et Eric Vial (Comeco CSEC), Chantal Fremy (CSSCTC), Ghislaine Vingot (invitée), Agnès Desplas (CGT), Didier Givodan (SNJ)

*Excusés : Claude Guéneau (Comeco CSEC), Marc Chauvelot (Comité de groupe)*

**Présents pour la direction** : Takis Candilis (directeur général délégué aux antennes et programmes), Laure Haguénauer (Coordination et ressources), Alexandre Dureux (directeur adjoint aux antennes et programmes), Stéphanie Lambert (RRH Stratégie des publics, Numérique, Sports, Fiction internationales et acquisitions), Françoise Corteel (RRH Communication, Antennes Nationales, Programmes), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (coordinatrice RH), Yves Dumond (directeur des moyens de fabrication), Rozenn Ménard (Opérations Immobilières IMG).

En guise de préalable, les membres de la commission rappellent les préconisations énoncées dans l'avis rendu le 12 décembre dernier par le CSE Central. Ils demandent que la composition de la commission de suivi de la réorganisation de la DGDAP soit adaptée, afin que le suivi se fasse au plus près de la mise en œuvre. Cela implique une commission mixte intégrant, outre des représentants du CSE central, ceux du siège et de Malakoff, des CSSCT et des salariés des directions concernées.

Au vu de ses moyens, la commission économique du CSE central n'est pas en mesure d'assurer un suivi pertinent de la mise en œuvre de cette réorganisation.

### **La mise en œuvre du projet**

La nouvelle organisation s'est mise en place début janvier. Les conseillers de programmes sont désormais organisés par portefeuilles d'émissions ou de produits. Ils travaillent indifféremment pour toutes les chaînes.

Certains conseillers travaillent spécifiquement pour le non-linéaire (numérique).

En parallèle, les déménagements transitoires ont eu lieu du 8 au 25 janvier.

A EOS est regroupé l'essentiel de la direction général déléguée à l'antenne et aux programmes, qui a rejoint la direction du numérique et la direction de la jeunesse

Au Ponant Ouest : la fiction nationale, la fiction numérique, la fiction internationale, les acquisitions et la culture.

A MFTV : les sports et la direction centrale de la DGDAP.

## **Les difficultés de la mise en place**

La stratégie numérique met plus longtemps que prévu à se mettre en place, ce qui impacte l'activité des conseillers de programmes spécialisés dans le non-linéaire (6 à 8 personnes selon la direction). Faute de ligne éditoriale définie, ils se retrouvent en sous-activité. En attendant, ils sont sollicités sur d'autres portefeuilles.

Selon les salariés de la direction, les conseillers qui font face au plus de changements et donc de difficultés, sont ceux du divertissement et du magazine de flux, où tout est à réinventer.

Difficultés également pour les anciens collaborateurs de « *Thé ou café* ». Une partie de l'équipe est détachée à la rédaction nationale, à l'unité culture, à Télématin ou à « *C'est au programme* », mais 3 ou 4 collaborateurs sont en attente d'affectation. Ils sont actuellement en cursus d'écriture numérique. L'un veut aller en région, d'autres souhaitent rejoindre la rédaction nationale.

Une représentante des salariés alerte la direction sur la situation des assistantes, qui sont mutualisées au service de plusieurs managers. Certaines se retrouvent à gérer les agendas de 6 personnes, ce qui génère une forte charge de travail, du stress et des injonctions paradoxales. Laure Haguener demande que ces situations de surcharge soient remontées à la direction afin qu'elles soient traitées.

Principales remontées des conseillers de programmes : la multiplication des réunions (la direction l'explique par la mise en place en peu de temps, ainsi que le travail autour des grilles, en particulier avec l'arrêt de France Ô et France 4) et les remontées des producteurs qui se plaignent d'avoir plusieurs conseillers de programmes comme interlocuteurs (la direction ironise sur le fait qu'en 2010, a contrario, ils se plaignaient du guichet unique).

Selon Takis Candilis, un bilan de la nouvelle organisation doit être fait à fin mai avec l'ensemble des responsables d'unités de programmes.

## **L'analyse des résultats de la consultation citoyenne**

La direction de la stratégie des publics a dépouillé les 127 000 réponses de la consultation citoyenne lancée par France Télévisions et Radio France. Ce qu'il en est ressorti : une demande d'audace, d'innovation et de renouvellement des offres. Un besoin de proximité. Une exigence de diversité de la part du jeune public, qui en fait un prérequis, selon Alexandre Dureux, le directeur adjoint.

Le public souhaite un autre traitement de la culture, notamment les cultures urbaines et le gaming.

Le Comité stratégique a tiré 5 « thématiques fortes » des retours de la consultation, en particulier la diversité et la proximité.

Selon la direction, tout cela vient conforter les choix d'organisation mis en place.

Jusqu'à fin mars, un gros travail a été fait sur les offres pour bâtir les grilles de rentrée, en réponse aux demandes des téléspectateurs.

Actuellement, un travail est mené sur les lignes stratégiques éditoriales des offres non linéaires (Slash et France.tv), qui devrait aboutir d'ici mai. Un grand séminaire du numérique a eu lieu la semaine dernière. Les 1<sup>res</sup> déclinaisons de ces choix seront visibles entre septembre et décembre. La 1<sup>re</sup> fiction numérique devrait être en ligne début 2020.

Takis Candilis annonce l'arrivée d'un blogueur très connu sur la plateforme.

Le fait d'observer les audiences globales pour France Télévisions permet de prendre des risques sur des prime time et d'avoir plus d'audace, car les audiences se contrebalancent. Pour Takis Candilis, par exemple, les Victoires de la musique ont fait moins d'audience cette année, mais elles ont plus touché les publics jeunes.

Les évolutions techniques et ergonomiques de la plateforme France.tv sont déployées au fil de l'eau.

## **Les évolutions récentes du marché**

Selon Takis Candilis, les acquisitions que nous faisons marchent de moins en moins (Trapped a fait 20 % il y a deux ans, là on est à 7% sur le linéaire). Selon lui, cela montre bien que l'alternative est locale et hyper locale (programmes européens, fictions françaises). Les réunions de l'Alliance (FTV / RAI / ARD) se poursuivent. 3 nouveaux projets sont annoncés, dont une série, actuellement en tournage, qui sera diffusée sur France 2.

Sur le numérique, les audiences progressent et l'âge moyen a baissé de 2 ans pour atteindre 48 ans en moyenne (vs 61 ans pour France 2, 62 ans pour France 5 et 63 ans pour France 3).

La saison 3 de SKAM a fait 2,3 M de vues par épisode, ce que la direction qualifie de très gros succès. La série diffusée sur Slash, et destinée aux 16-25 ans, touche en réalité surtout les plus de 25 ans.

## **L'arrêt de France 4 et France Ô**

2 cabinets sont chargés d'accompagner la réflexion autour de l'arrêt des 2 chaînes : « Demain » pour France 4 et « One Point » pour France Ô.

Pour les programmes ultramarins, la direction annonce la mise en place d'une plateforme au 1<sup>er</sup> semestre 2020.

A Malakoff, les 6 personnes de la programmation sont directement concernées par la réorganisation de la DGDAP, car elles vont être rattachées à la direction des antennes nationales. Avec l'arrêt de France Ô, il leur a été proposé de postuler sur deux postes vacants, l'un à la programmation de France 3, l'autre à celle de France 5. Aucun n'a postulé.

Selon les élus, c'est un problème de calendrier car les salariés attendent de connaître les évolutions de métiers liées à la GPEC spécifique de Malakoff.

Interrogée sur les nouveaux métiers de la programmation liés au numérique (par exemple les « channel managers »), la direction reconnaît qu'elle n'a pas travaillé sur ces nouveaux métiers qui pourraient constituer des évolutions pour les équipes de programmation.

## **Réorganisation de la communication**

La direction répond qu'une réorganisation globale de la communication est en projet, ce qui va bien au-delà de la DGDAP. D'ores et déjà, certaines personnes ont vu leur périmètre redéfini. Selon une membre de la commission, les dircom de France 2 et France 3 ont appris la réduction de leur périmètre (redevenus simples directeurs artistiques) en regardant l'organigramme.

## **Fictions numériques**

A l'issue d'un appel à projets pour des fictions numériques, France Télévisions a reçu 216 projets. 7 d'entre eux ont été retenus et vont faire l'objet d'un développement : 4 pour Slash, 3 pour France.tv.

Sur ces 7 projets, la DMF devrait en fabriquer 1 ou 2. Selon Yves Dumond, les moyens internes ne sont pas en capacité de répondre à l'ensemble.

La DMF discute actuellement avec France TV Studio autour de la production d'une fiction numérique pour NoA. Discussions aussi avec la direction du numérique.

## **Les mouvements immobiliers**

Le macro-zoning cible n'a pas changé depuis la présentation du projet.

Actuellement des allers-retours ont lieu avec les équipes afin d'affiner les plans d'arrivée.

Calendrier :

Novembre/décembre 2019 : retour des personnels de Ponant ouest à MFTV

1<sup>er</sup> semestre 2020 : retour des équipes d'EOS.

Seul le numérique restera à Issy-les-Moulineaux.

Sur les espaces de travail transitoires (open space), la direction estime que les retours des salariés sont assez partagés entre ceux qui adhèrent et les autres.

Pour Takis Candilis, le mode de travail collaboratif devient indispensable. Selon lui, même le patron de RTL est en open space.

Pour la commission,  
Jean-Hervé Guilcher  
17 avril 2019



## CSMIF

### Compte rendu de la réunion du 15 avril 2019

Présents pour la direction : Eric Fressignaud (Directeur du contrôle de gestion de FTV), Laurent Tolazzi (DRH Présidence, Gestion, Moyens, Production, Secrétariat Général), Yves Dumond (Directeur des Moyens de Fabrication), Arnaud Ségur (RRH Moyens de fabrication), Marina Da Silva (Directrice déléguée du centre d'exploitation Nord), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH), Jean-Louis Thomé (chargé de mission DMF), Olivier Roelens (Responsable des productions « feuilleton »), Jean-Michel Seybald (coordinateur de sites du centre d'exploitation Nord)

Membres de la CSMIF : Jean-Hervé Guilcher (rapporteur COMECO du CSEC), Pascal Lefebvre (COMECO du CSEC), Chantal Fremy (CSSCTC), Pierre Mouchel et Rabéa Chakir-Trébosc (invités), Pascal Percie du Sert et Christophe Porro (CGT), Patricia Jomain (CFDT), Mehdi Morchedi (Secafi)

*Excusés : Marc Chauvelot (Comité de groupe), Claude Gueneau (COMECO du CSEC)*

### ÉLÉMENTS FINANCIERS

Selon la direction, les résultats financiers de la direction des moyens de fabrication en 2018 ont été conformes aux prévisions, même s'il n'est plus possible actuellement de présenter un résultat d'exploitation par activité, suite aux très nombreux mouvements liés à la réorganisation.

Sur le droit de tirage des antennes régionales sur la post-production, l'activité de 2018 avait été surévaluée, il avait même été passé un appel d'offres auprès du privé afin d'absorber le surplus d'activité. Selon Yves Dumond, l'appel au privé n'a pas été nécessaire et le réalisé s'est révélé inférieur de près de 1 800 jours par rapport aux prévisions. Le plan de charge 2019 est donc construit sur la base du réalisé 2018, mais il est légèrement inférieur (9 360 jours vs 9 512 jours). Les élus se sont étonnés que la direction ne prévoie pas au contraire une montée en puissance avec l'objectif de développement des programmes régionaux. Yves Dumond répond que le plan de charge est bâti sur le potentiel humain permanent. Quant à Eric Fressignaud, il estime que le développement des programmes régionaux se verra surtout sur le budget 2020.

Globalement, la DMF est à l'équilibre, selon la direction financière. En 2018, le feuilleton a compté pour 9 mois et 145 épisodes tournés. Cela représente un coût de 9,9 M€. En 2019, non seulement il comptera en année pleine, mais avec une augmentation du nombre d'épisodes à 260.

Le coût total des 24 fictions tournées par les équipes de la DMF est de 21,3 M€, inférieur aux 23 M€ évalués dans le budget prévisionnel présenté au conseil d'administration en juin 2017. La direction explique cette économie par le fait que certaines fictions sont moins coûteuses que d'autres et qu'on ne peut pas toujours le prévoir à l'avance.

En 2019, le plan de charge prévoit 21 fictions, soit une de plus que prévu par la direction. Une fiction supplémentaire entraîne un surcroît de 5 ETP sur l'exercice.

Dans l'ensemble, la DMF a généré 2 M€ d'économies en 2018, en particulier au niveau de la vidéo fixe au siège.

Sur 2019, les objectifs d'économies devraient se situer autour de 1 à 1,5 M€. Ils doivent résulter d'un allègement de la structure (15 à 20 postes d'encadrants ont disparu dans la réorganisation), d'un plan de charge qualifié de « drastique », de la maîtrise des frais de mission et d'hébergement ou encore de la centralisation des achats (250 000 € d'économie rien que sur la location des caméras de fiction).

## ORGANIGRAMME

Il reste quelques postes d'encadrement à pourvoir, certains sont passés au COCA d'avril. A noter : les chefs et adjoints de chefs de site qui n'ont pas eu de poste d'atterrissage dans la réorganisation sont aujourd'hui en mission temporaire.

### État des postes vacants :

Les membres de la commission déplorent de ne pas avoir reçu, comme demandé, un tableau des postes vacants et d'avoir dû prendre ces informations à la dictée. Ils demandent que leur soit transmis un état digne de ce nom.

- Hors Vendargues, planification et encadrement :
  - o 11 postes d'OPV
  - o 10 OPS
  - o 1 accessoiriste
  - o 1 chef de plateau
  - o 1 ATP
  - o 2 chefs décorateurs
  - o 3 chefs d'équipe accessoiristes
  - o 3 chefs d'équipe électriciens-éclairagistes
  - o 6 chefs d'équipe machinistes
  - o 1 chef d'équipement
  - o 1 chef d'exploitation antenne
  - o 2 chefs maquilleurs
  - o 13 chefs monteurs
  - o 6 électriciens-éclairagistes
  - o 1 gestionnaire de parcs
  - o 3 machinistes
  - o 1 magasinier
  - o 2 opérateurs d'habillage
  - o 1 peintre
  - o 1 régisseur
  - o 3 scriptes
  - o 6 techniciens vidéo
  - o 1 adjoint au chef de car
  - o 1 chef de car
- Planning : la CSMIF attend une réponse d'Arnaud Ségur
- Vendargues : la CSMIF attend un tableau d'Arnaud Ségur

- Le Franay : les postes de monteur n'ont pas été republiés. Arnaud Ségur explique qu'il y a d'autres priorités et la direction est satisfaite des intermittents qui interviennent.

Arnaud Ségur explique que son équipe de 4 personnes a du mal à gérer en plus de l'activité courante le nombre important de mouvements de personnel depuis 10 mois (une centaine d'entrées).

**Logistique en région** : contrairement au projet initial, une activité de logistique est ou doit être assurée sur les 8 sites régionaux de la DMF. Sur certains sites il s'agit d'un poste dédié (Lambersart, Lyon et Marseille), pour d'autres ce ne sera qu'une activité complémentaire (Bordeaux, Nancy, Strasbourg et Toulouse). A Rennes c'est un cadre qui a reçu une mission jusqu'en septembre.

Certains salariés des équipes de tournage ou de fiction se plaignent d'une **sous-activité** croissante, d'autres de faire plus de **déplacements** que les années précédentes. Pour Yves Dumond, tous les techniciens sont occupés tous les jours. Le regroupement de la gestion du planning des équipes de tournage sur une seule personne a justement pour but d'éviter le sous-emploi. Cependant, il reconnaît que la DMF peut mieux faire pour préserver le collectif.

**Planification** : elle n'est toujours pas efficace, c'est en partie dû au déploiement de PLANIF selon la direction.

Le choix de la méthode et des personnes chargées de la saisie dans PapyRHus des éléments variables issus des RIA ne sont pas tranchés.

Le livret de présentation de la DMF (« qui fait quoi ? ») devrait être distribué aux salariés début juin, si les délais sont tenus.

## TRANSFERT D'ÉMISSIONS A FRANCE TV STUDIO

Le transfert de la production d'un certain nombre d'émissions de France Télévisions à France TV Studio (Télématin, Thalassa, etc.) va générer un surcroît d'activité pour la DMF, qui doit récupérer les tournages de Télématin, soit une soixantaine de tournages par semaine. Ce transfert d'activité s'accompagnerait d'un mouvement de personnels administratifs pour gérer ces tournages.

## VENDARGUES

**Retard du transfert de technologie (fonds verts)** : FTV (notamment France TV Studio) est en discussion avec le prestataire pour sécuriser notre collaboration en lui garantissant son activité à Vendargues. Il semble que FTV n'ait pas exprimé de besoins supplémentaires, il risque donc de ne jamais y avoir de transfert de technologie. Ce n'est pas du tout ce qui a été « vendu » au départ aux candidats techniciens vidéo et aux élus.

**Nouvelle organisation du travail pour répondre à l'augmentation du nombre d'épisodes à fabriquer ; implications en termes de conditions de travail** : originellement, la diffusion du feuilleton devait s'interrompre pendant Roland Garros et le Tour de France. Mais au vu de la case de diffusion finalement retenue et des excellentes audiences, France TV Studio a décidé

de diffuser *Un Si Grand Soleil* 52 semaines par an. Selon Yves Dumond, il faut une dizaine d'ETP pour fabriquer 25 épisodes supplémentaires. Il y a aura donc un recours accru à l'intermittence. Pour les permanents, la conséquence est a priori également positive, car ils pourront étaler leurs jours de repos sur l'année au lieu de subir la fermeture estivale des studios. Les élus avaient recommandé à la direction de veiller à l'équilibre vie professionnelle/personnelle pour que les salariés puissent tenir le rythme soutenu du feuilleton.

**Organisation du temps de travail** : les durées maximales de travail sont scrupuleusement respectées selon Olivier Roelens : 48h/semaine max et 44h sur 12 semaines. Pour les besoins de tournage, certaines équipes sont sur 4 jours (39h) ou 5 jours (entre 46 et 48h) par semaine.

**Accessoires** : 5 000 m<sup>2</sup> de stockage sur 3 niveaux aménagés ou en cours, un espace photos (shooting des accessoires pour le catalogue) a été construit. Les sites de Bordeaux, Lambersart, Lyon et La Valentine ont envoyé 800 m<sup>3</sup> d'accessoires à Vendargues. Ils sont en cours de répertoriage. Le logiciel de gestion de stock et de portail internet adéquat n'a pas encore été trouvé. La DMF va tester Easyvista, retenu dans le cadre d'un autre appel d'offres pour les moyens généraux. Le site de Chassieu (Lyon) a été rendu, celui de Bègles (Bordeaux) est toujours en location mais la direction négocie une fin de bail anticipée.

**Un Si Grand Soleil** : depuis 2 mois le pôle social médias fictions de FTV produit, en collaboration avec AlloCiné, des podcasts pour promouvoir USGS. FTD de son côté est chargé de vendre des épisodes du feuilleton à Orange et CanalVOD qui peuvent les diffuser 3 jours avant France 2 et en qualité numérique (1€49 ou 1€99/épisode).

**Transfert de la post-production** : un projet de transfert à Vendargues de la post-production du feuilleton est à l'étude, afin d'augmenter la réactivité. Les élus se sont étonnés de l'évolution des discours sur le positionnement de la post-production, alors qu'initialement on nous avait présenté l'installation au Franay comme une demande de la production. Apparemment, la production a changé d'avis. Si le projet aboutit, il faudra trouver une autre activité aux locaux du Franay.

## **MENUISERIE CENTRALISEE**

Le dossier de l'aménagement de l'atelier de construction a été repris par Jean-Louis Thomé. Un nouveau cabinet d'architectes, EHW, a été choisi à l'issue d'un marché subséquent. Il travaille avec le bureau d'études Alterea. La CARSAT est intervenue à plusieurs reprises.

A ce stade du projet, les matériels repris seraient la scie à ruban de Lyon, la scie à panneaux, la toupie, le dégau-rabot et la scie radiale portative de Marseille.

L'investissement matériel porterait sur une scie à format. A ce stade la décision d'investir dans une CNC (scie à commande numérique) n'est pas prise. Il s'agit d'un investissement de 150 000 €, qui n'aurait un intérêt qu'en cas de fabrication de décors en série, selon Yves Dumond.

L'atelier doit être équipé de bras manipulateurs afin de réduire les manutentions.

Le système d'aspiration et d'évacuation doit se faire avec un double circuit haute et basse-dépression.

Un espace soudure isolable par un cloisonnement en rideau doit être équipé de torches aspirantes pour évacuer les fumées.

L'équipe projet travaille également à l'aménagement d'un local peinture indépendant, comprenant une zone de stockage peinture, d'une zone de préparation des peintures avec systèmes de ventilation, d'un espace pour la peinture acrylique et d'une zone pour la peinture solvantée avec un mur aspirant. L'espace doit être à la fois ventilé et chauffé. Les différentes zones répondent à des normes différentes (zones Atex notamment) ce qui complexifie l'aménagement.

## **BOIS D'ARCY**

Le chantier a pris du retard, notamment à cause des intempéries de janvier. La 1<sup>ère</sup> pierre a été posée le 12 avril. La livraison du bâtiment est prévue pour septembre, ce qui signifie une occupation courant octobre ou début novembre, le temps d'aménager les espaces.

La direction ayant négocié une franchise de loyer, le retard n'entraîne pas de paiement de loyer.

Les charges prévisionnelles du bâtiment seront transmises à la CSMIF.

## **SURFACES RENDUES PAR LA DMF AUX ANTENNES REGIONALES**

L'état des lieux est en cours, il sera terminé fin 2019. La révision de la part SECOR interviendra à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La direction doit préciser à la CSMIF si les machines-outils de la menuiserie de Lyon sont encore aux normes.

## **GROUPE DE TRAVAIL**

Les membres de la commission déplorent que les résultats et préconisations des groupes de travail n'aient pas fait l'objet d'une restitution aux salariés. En réalité seuls les managers ont eu un retour. Quand on se situe dans une démarche de conduite du changement au cours de laquelle on a sollicité les salariés dans des groupes de travail, il est important de partager collectivement l'aboutissement de cet investissement. C'est d'autant plus important que la réorganisation prend du temps à se mettre en place et qu'elle se fait dans un contexte d'inquiétude, de mal-être, voire de défiance d'une bonne partie des salariés.

Les élus estiment que la dimension psychologique des salariés est très insuffisamment prise en compte par la direction de la DMF ou la DRH.

Certains membres des ateliers de travail déplorent que le travail n'ait pas été mené jusqu'au bout. C'est le cas en particulier du groupe vidéo-mobile qui a été phagocyté par la question

du hub de Bois d'Arcy et a laissé de côté de nombreuses problématiques remontées par les salariés. Si le travail avait été à son terme, il aurait peut-être désamorcé des mouvements sociaux actuels et un sentiment de ras le bol au sein des équipes de la vidéo-mobile.

L'atelier nouveaux formats ne s'est pas non plus de nouveau réuni. Il avait pourtant été annoncé qu'il avait vocation à continuer à exister dans le temps. Les membres de la commission souhaitent que l'atelier puisse travailler autour de l'expérience de fiction numérique bordelaise, dans le cadre de la mise en place du fablab.

Il y a une réelle inquiétude autour de l'avenir du site de Bordeaux. La direction s'était engagée à une reconversion du site vers des créations numériques. Or, au-delà du pilote de fiction qui y a été tourné et qui sert un peu d'argument marketing à la direction, les salariés ne voient pas poindre l'activité dans le plan de charge. En attendant, ils servent à compléter des équipes sur des fictions tournées ailleurs, ce qui est loin de la promesse initiale.

Yves Dumond réaffirme que la volonté est bien d'aller vers la reconversion du site et pas d'utiliser les équipes comme bouche-trous. Il annonce d'ailleurs qu'il ira rencontrer les équipes sur place.

## **ÉVOLUTION DES METIERS**

La DMF a identifié deux emplois pour répondre à ses besoins :

- technicien d'exploitation décors (au Siège). Plusieurs métiers (tapissier, peintre, menuisier, machiniste) existent mais ces salariés ont une activité réduite car les besoins existent mais ponctuellement. Les personnels concernés ont déjà les compétences ou les notions nécessaires.
- technicien d'exploitation plateau (pour le D4). Même problématique que ci-dessus, cette fois concernant les métiers de machiniste et d'assistant qui montent les éléments de plateau de la vidéo mobile. Les techniciens du D4 sont déjà polyvalents.

La DRM a demandé le métier de cadre technique d'exploitation des reportages. La DMF souhaite en profiter pour le tester sur le D4.

## **QUESTIONNAIRES DE SATISFACTION**

Après l'émoi suscité par la mise en place non concertée de questionnaires de satisfaction et d'évaluation de la post-production et des équipes de tournage à destination des clients internes, la direction annonce que ces questionnaires ont été suspendus jusqu'à la consultation des instances représentatives du personnel.

Ces questionnaires visent à identifier les bonnes et les moins bonnes pratiques dans nos organisations », selon Yves Dumond. Il s'agit d'une démarche qualité, qui est confidentielle et non nominative. Il n'empêche. Les élus souhaitent que les salariés soient informés et associés à cette démarche. La direction confirme par ailleurs que les retours se feront dans les deux sens : les salariés de la post-production et des tournages seront invités eux aussi à faire des retours d'expérience.

## DUER ET PAPRI Pact

Le Document Unique d'Évaluation des Risques doit être revu de fond en comble, car toutes les unités de travail ont été recomposées dans la réorganisation. Une attention particulière doit être portée sur l'identification des Risques Psycho-Sociaux. Des groupes de travail se sont déjà tenus. En suivant, la direction pourra présenter son plan de prévention des risques (PAPRI Pact) aux instances représentatives du personnel.

## DEME NAGEMENT DE LA DMF AU SEIN DE MFTV

### Cible d'occupation des étages :

- 3<sup>e</sup> : post-production (responsable, adjoints et techniciens)
- 4<sup>e</sup> : directeur, directeurs délégués du centre d'exploitation Nord, de la commande client et de la post-production + leurs adjoints, cellule achats, ingénierie opérationnelle, le pool des assistantes, l'APS du centre d'exploitation Nord, les chefs décorateurs, le pilotage de la performance (directeur délégué + proches collaborateurs concernés par l'aspect performance) + la finance
- 5<sup>e</sup> : tous les autres

Ainsi, le planning sera près des chefs de fabrication.

Une demande a été faite aux IMG pour que l'un des ascenseurs soit réservé aux heures des émissions.

**Séquence** : le déménagement se fera sur un week-end, ou deux ou plus, ce n'est pas encore tranché. La direction apportera une attention particulière à la continuité de service du planning.

Recueil des souhaits des salariés (séparation, armoire, vestiaire, bureau 1m40 ou 1m60, patère, affichage plannings...) : il est en cours, coordonné par l'APS.

## FRAIS DE MISSION

Une négociation est en cours entre la direction et les organisations syndicales suite à un préavis de grève intersyndical. Pour cette raison, les membres FO de la commission ont décidé de ne pas assister à la réunion de la CSMIF.

Parmi les hôtels réservés par France Télévisions pour les équipes (un à la Défense, l'autre à Saint-Denis), un 3<sup>e</sup> hôtel a été retenu, le Paris Vaugirard, à la porte de Versailles.

Les salariés des équipes de tournage se plaignent de l'éloignement des hôtels des plateaux. Les membres de la CSMIF ne trouvent pas acceptable de faire 1h30 de transport en commun matin et soir pour des salariés qui sont toute l'année en mission loin de chez eux, surtout quand ils pouvaient trouver des hébergements plus proches lorsqu'on leur laissait la main. La direction répond qu'elle avait trouvé des hôtels plus proches, mais en raison de la qualité insuffisante de la prestation, ils n'ont pas été retenus.

Est-ce que les intermittents auront toujours des avances de mission quand les notes de frais seront sur justificatifs au 1er juillet ? La direction doit apporter une réponse à la CSMIF.

Pour la CSMIF,  
Chantal Fremy et Jean-Hervé Guilcher  
17 avril 2019

# CSSCT du CSE central

## Compte rendu de la réunion du 11 avril 2019

Présents pour la direction : Xavier Froissart (président), Florence Vincelot (responsable du développement de la santé et de la QVT), Philippe Casanova (conseiller médical), Stéphane Chevallier et Céline Le Moigne (Direction du dialogue social).

Membres de la CSSCTC présents : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Yvonne Roehrig, Claudine Gilbert, Jean-Hugues Lec-Kao. *Excusé* : *François Ormain*.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE central, constituée depuis le 21 novembre 2018, s'est réunie pour la **1<sup>ère</sup> fois** ce 11 avril 2019.

Cette réunion a été percutée par deux événements majeurs : la révélation de faits de **harcèlement et d'agressions sexuelles à franceinfo numérique** qui a conduit Xavier Froissart et Claudine Gilbert à participer au CSE du Siège prévu ce matin-là, et une **tentative de suicide à Grenoble** qui a entraîné le vote d'une expertise par le CSE du réseau France 3 auquel ont assisté les 3 élues concernées l'après-midi. De ce fait, l'ordre du jour n'a pas été totalement épuisé.

En plus de ces deux événements, les élus ont également alerté la DSQVT sur le projet d'**évolution des régies**, car l'impact sur les conditions de travail et d'emploi est potentiellement important. **Les élus demandent un examen approfondi avant la transition.**

D'un commun accord, l'objet de cette première réunion visait d'une part à préciser l'organisation et le mode de fonctionnement de la CSSCTC, et d'autre part à faire le point sur les outils proposés par la DSQVT.

### **POINT 1 – ORGANISATION ET MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION**

Pour compléter les accords sur les nouvelles IRP\*, peu diserts sur la CSSCTC, les élus ont fait les propositions suivantes à la direction :

#### **ROLE DE LA CSSCTC**

1) Suivi des informations-consultations :

- Informations-consultations ponctuelles :
  - o Réunion de présentation avant le CSEC d'ouverture de l'information-consultation
  - o Réunion après le CSEC d'ouverture de l'information-consultation pour lancer l'expertise
  - o Réunion de suivi de l'expertise, avec ou sans la direction
  - o Réunion entre le rendu du rapport d'expertise et le CSEC où l'avis sera rendu
- Informations-consultations récurrentes :

- Examen des rapports annuels des services de santé au travail (médecin du travail, assistantes sociales, psychologues du travail)
- Suivi de la consultation sur les conditions de travail, l'emploi et sur la politique sociale de l'entreprise
- Propositions d'indicateurs de suivi

**Réponses de la direction :**

- (réponse écrite reçue le 16 avril) « *il nous semble que cette réunion doit avoir lieu après la réunion de CSEC. En effet, il apparait peut être plus pertinent de faire une présentation du projet dans sa globalité devant le CSEC puis de faire la réunion de la CSSCTC pour faire un focus sur la partie relative aux conditions de travail* ».
- Xavier Froissart souhaite que le CSEC évite de systématiser les expertises confiées à des consultants, car il estime que la CSSCTC est en mesure d'apporter son expertise.

*Compte tenu du nombre d'élus composant la CSSCTC, le nombre de projets de transformations prévu par la direction, les moyens accordés aux élus (en-dehors des réunions trimestrielles : crédits d'heures à prendre sur le quota des commissions), les élus sont dubitatifs quant à la faisabilité de cette proposition.*

- Les assistantes sociales et les psychologues du travail n'ont pas la même obligation que les médecins du travail de produire un rapport d'activité annuel. Xavier Froissart propose de privilégier les échanges oraux pour éviter le temps passé à la formalisation systématique de rapports. Il a des échanges réguliers avec JLO. Un point pourra être fait à la prochaine réunion de la CSSCTC en présence de Jean-Luc Odeyer.

Les élus objectent que ces rapports annuels existent pour les assistantes, et qu'avant le dernier appel d'offres des psychologues du travail, leurs prédécesseurs réalisaient des rapports annuels. Ils sont important pour « prendre la température » des salariés. Les élus de la CSSCTC demandent qu'un rapport annuel quantitatif et qualitatif soit rédigé par JLO et présenté en instance.

- Stéphane Chevallier précise que la Commission Emploi-Formation du CSEC va travailler avec la DDS sur de nouveaux indicateurs.

*Les élus de la CSSCTC souhaitent être impliqués sur les indicateurs relevant de la santé et des conditions de travail et rappellent que des données quantitatives ne suffisent pas, il faut aussi du qualitatif.*

**2) Propositions, vigie, vulgarisation :**

- Groupes de travail thématiques
- Travail sur les cahiers des charges des appels d'offres (exemple : assistantes sociales, psychologues du travail...)
- Révision des critères du DUER
- Amélioration de la communication et de l'appropriation des outils de la DSQVT par tous les salariés
- Propositions pour améliorer l'accompagnement de l'encadrement intermédiaire dans les périodes de transformation

**Réponses de la direction :**

- Philippe Casanova précise qu'un projet de loi prévu pour juin devrait modifier l'obligation du DU.

*Les élus objectent que cela n'empêche pas d'être mieux disant même si le législateur décide de supprimer le DU et l'obligation de sécurité s'imposera toujours à l'employeur.*

### 3) Relations avec les 13 CSE-CE-CCEOS de FTV :

- o Partage d'informations avec les élus et les directions
- o Aide et conseil aux élus et aux directions

## REUNIONS

- La réunion trimestrielle se tiendra avant chaque CSEC
- Réunion préparatoire (1/2 ou une journée en fonction des thématiques) avant chaque plénière
- Possibilité pour les élus de demander la présence d'invités
- Compte rendu partagé par tous les membres

### Réponses de la direction :

- Réunion préparatoire et crédits d'heures à discuter lors de la commission de suivi des accords des IRP (« *étant entendu qu'il n'est pas prévu de révision de l'accord à ce stade* » réponse écrite de la direction reçue le 16 avril)
- Invités : pas d'opposition *a priori*, à négocier au cas par cas

## DOCUMENTS :

- Négociation de l'ODJ le plus tôt possible, sans délai fixe pour plus de souplesse
- Ce qui devrait permettre la communication de documents suffisamment en amont

**Des réponses seront apportées aux questions en suspens des élus.**

## POINT 2 – PRESENTATION DES OUTILS EXISTANTS A FRANCE TELEVISIONS EN MATIERE DE SANTE ET DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### PRESENTATION DU RESULTAT DU GROUPE DE TRAVAIL « INTEGRER LA QVT DANS LES PROJETS DE TRANSFORMATION »

*(Présentation et schéma en annexe)*

Ce groupe de travail, issu de l'Accord QVT, a été animé par Florence Vincelot. Les participants ont partagé les constats qu'il fallait que le processus associé à un projet de transformation soit simplifié, plus anticipé et permette un suivi des plans d'action. **La démarche proposée, très participative puisqu'elle implique managers, RH, salariés impactés et représentants du personnel, vise à ne pas oublier les conséquences humaines de tout projet de transformation.**

Recommandations du groupe de travail :

- **La majorité des actions clés sont à mener en amont de l'information-consultation**
- Les étapes du schéma proposé sont à adapter en fonction du projet
- **Les ajustements du projet doivent être pensés à chaque étape**
- **Bienveillance et abandon des postures**

Les psychologues du travail peuvent notamment accompagner l'étape 8 « *Interroger les équipes : perception, craintes et opportunités* » en conseillant le manager pendant la préparation ou la tenue de l'atelier participatif. La direction annonce que c'est par exemple prévu dans le cadre des nouvelles régies dans le réseau France 3. A noter : lorsqu'il s'agit de l'accompagnement d'un projet, le psychologue du travail est en présentiel. En revanche, en cas de tentative de suicide son intervention peut se faire en présentiel ou via la hotline. Les élus regrettent que ce ne soit pas là aussi systématiquement en présentiel. Un événement traumatique potentiellement en lien avec le travail ne doit pas être évacué vers l'individu : le collectif est forcément touché. Aussi, il serait souhaitable de proposer un psychologue clinicien de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR) en présentiel pour les salariés qui le souhaitent.

L'étape 11 « *Expérimenter avec les équipes et ajuster* » fait référence aux expérimentations. Celles-ci sont cadrées par l'accord QVT de juillet 2017. L'évaluation embarquée (méthode ANACT) est encore plus précise. 6 salariés\* ont été formés à l'évaluation embarquée et peuvent accompagner les directions en matière de méthodologie. Ils font une évaluation selon 3 critères - économique (activité plus efficace), technique (qualité du produit/service) et social (conditions de travail) - puis des préconisations au comité de pilotage. Cette méthode peut être utilisée pour les transformations mais aussi pour des améliorations de process. Exemples d'évaluation embarquée : transformation pour produire plus de contenus dans un contexte de mutation numérique à La Réunion et expérimentation NoA.

\* Florence Vincelot (DSQVT), Delphine Touzin (ergonome), Frédéric Duval (Process et qualité RH au Siège), Aurélien Marone-Missud (chef d'équipement à Amiens), Nathalie Dené (RH réseau France 3) et Christophe Gaspar (FTR).

**Les élus recommandent à la direction de revoir au plus vite la définition d'« expérimentation » QVT, cadrée et non cadrée, car les expérimentations sauvages se multiplient et crispent le dialogue social.**

La DSQVT a pour rôle d'accompagner les acteurs dans l'appropriation de la démarche et de synthétiser les retours d'expérience à la fin de la mise en œuvre des projets pour pouvoir capitaliser les bonnes et les mauvaises pratiques pour les projets suivants.

Cette démarche est un important changement d'état d'esprit. Mais pour changer, il faut déjà s'accorder sur l'existant. La démarche « *Intégrer la QVT dans les projets de transformation* » a été ou va être présentée à la commission de suivi de l'Accord QVT, à la Direction générale de la DRH et au comité de transformation. Elle sera bientôt disponible sur monespace. La DSQVT a un **gros travail à faire pour l'appropriation de cette démarche par les acteurs** ; nous avons tous à gagner à partager les choses.

A noter, en cas de projet verrouillé, la DSQVT précise que les salariés concernés ne pourront pas contribuer (les étapes 10 et 11). Il y aura quand même un accompagnement et les salariés pourront s'exprimer, mais les lignes du projet ne bougeront pas. Pour les élus, ce cas de figure demande un accompagnement tout particulier, car l'absence de **marge de manœuvre** peut parfois être frustrante pour les salariés impactés.

Les élus de la CSSCTC recommandent vivement à la Direction du Dialogue Social de s'approprier la démarche dès aujourd'hui pour qu'elle ajoute un chapitre sur l'évaluation embarquée dans le **projet d'accord d'évolution des métiers**.

Elus et direction partagent le fait que la **RH** doit faire partie de l'équipe projet et aider le manager à déployer son projet. Mais les élus constatent parfois un déficit de cet accompagnement (cf réorganisation des MIF). Il faut du temps et des moyens pour accompagner une transformation. **La conduite de projet** est un vrai métier. Nous y gagnerons peut-être si nous nous appuyons sur des **chefs de projet** dédiés (et professionnels). C'est en tout cas une proposition des élus, tout comme un constat de différents consultants de cabinets qui ont mené des expertises à FTV.

Les élus de la CSSCTC sont satisfaits de la reconnaissance de l'implication des représentants du personnel, régulièrement oubliés dans les différents process, et ont souligné que le gros travail de préparation en amont des consultations est une demande récurrente des élus ; elle semble enfin entendue aujourd'hui.

L'intérêt du **document d'information-consultation** est de présenter tout le travail réalisé en amont. Les élus espèrent que ce sera le cas (pas comme celui du déménagement de la DMF au Siège qui ne précisait ni le nombre de salariés concernés, ni les conditions du maintien de l'activité pendant le transfert, ni les conditions d'accueil, ni le calendrier).

Selon les élus, il demeure un écueil fortement préjudiciable : **l'absence d'outil de mesure de la charge de travail avant/après la transformation. C'est pourtant un point essentiel de la réussite du projet.** La DSQVT en est consciente et travaille sur le sujet, notamment avec l'ANACT. On sait que la charge de travail est un des principaux facteurs de risques pour la santé mentale des salariés, et qu'à long terme elle peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé physique. **L'article L.4121-1 du Code du Travail relatif aux principes généraux de la prévention des risques professionnels** impose à l'employeur la mesurer des risques psychosociaux, donc de la charge de travail. Les juges ont précisé qu'elle devait se faire en amont de la réorganisation. L'employeur doit préciser les moyens de prévention qu'il entend mettre en œuvre tout au long des phases de mise en place du projet de réorganisation et dire si cette nouvelle répartition engendre ou non des risques psychosociaux.

## **LES OUTILS DE LA DSQVT**

Ceux élaborés depuis 2011

Ceux découlant de l'Accord QVT du 12 juillet 2017 :

- Permettre l'implication des salariés à titre individuel, développer le bien-être en entreprise, replacer la dimension humaine au cœur des organisations, faire du salarié un acteur de son travail, promouvoir la qualité du travail
- Offrir des outils pour agir et penser de nouvelles organisations du travail
- Développer le travail à distance

- Développer les espaces et les temps de discussion
- Favoriser un cadre souple pour exercer son activité et prendre en compte ses contraintes

Le conseiller médical.

L'accord QVT a dû être « toiletté » pour se mettre en conformité avec les Ordonnances Macron :

- les références aux CHSCT, DP et CE ont été remplacées par celles aux RP, à la CSSCT et aux CSE
- désormais ce sont les membres de la CSSCTC qui composeront l'Observatoire de la santé
- l'existence des cellules de veille locale est réaffirmée

### **MOYENS AU SERVICE DES SIGNAUX FAIBLES**

Pour prévenir les risques psycho-sociaux, il est important de savoir détecter les signes avant-coureurs chez les salariés.

Les psychologues du travail :

- Ligne d'écoute dédiée pour les salariés
- Ligne d'appui-conseil pour les managers et la filière RH (on peut se poser la question d'un élargissement aux représentants du personnel)
- Volume annuel de jours d'intervention pour accompagner les projets ou les alertes

Un réseau de 73 médecins du travail

16 primo écoutants certifiés

100 salariés formés à l'écoute active

50 animateurs Prévention Sécurité (APS) formés à la prise en compte des RPS dans les DUER

1 stagiaire en Master 2 Psychologie du travail et des organisations est présent depuis le mois d'août pour faire le bilan de la prise en compte des RPS dans les DUER et proposer de nouveaux indicateurs

Cellules de veille locale pour les situations individuelles

13 conseillers certifiés en développement de la QVT pour promouvoir et sensibiliser à l'accord QVT. Une 2<sup>e</sup> session est en préparation

Ajout d'un module dans le Coursus manager : 1 jour sur la QVT et ½ journée sur le harcèlement moral et sexuel. La même chose est en préparation pour le Coursus RRH

Contact avec le réseau Bienveillance en entreprise

### **RÔLE DU CONSEILLER MEDICAL DE FTV**

Philippe Casanova conseille la DSQVT sur toutes les questions de santé au travail ; il a un rôle de prévention. Par exemple, il a monté le dossier d'agrément du service de santé au travail permettant aux 3 médecins du Siège de coordonner le réseau des 70 médecins du travail intervenant pour le compte de FTV. Il donne son avis sur des cas compliqués, des maladies professionnelles, des projets... Il anime le cercle des médecins du travail de l'audiovisuel (FTV, Ina, FMM, Radio France, TF1...),

confrontés aux mêmes risques professionnels. A ce titre, il a partagé avec ses confrères les résultats d'une étude sur les champs électromagnétiques réalisée par les ingénieurs sécurité de FTV. La simulation d'une conférence de presse en laboratoire a permis de déterminer des seuils d'exposition. Philippe Casanova est également responsable de la synthèse quantitative et qualitative des rapports annuels des médecins du travail qui sera facilitée lorsqu'il aura réussi à homogénéiser les pratiques.

Philippe Casanova souhaite réaliser une analyse sur les cas d'**inaptitudes à son poste sans reclassement**. Les élus approuvent car elles sont nombreuses et cachent parfois mal les intentions expéditives de licenciement de la direction.

---

## PROCHAINE REUNION

La date de la prochaine réunion n'a pas été fixée. Nous avons décidé d'attendre le déroulé du CSEC d'avril au cours duquel des expertises seront sans doute votées. Il nous faut également établir le prochain ODJ qui déterminera si la réunion doit se tenir sur la ½ ou la journée entière.

Il semble que la DDS souhaite participer aux réunions de la CSSCT centrale. Les élus ne comprennent pas l'intérêt et y voient plutôt une mise sous tutelle.

*\* Extraits de l'Accord relatif à la composition et la mise en place des CSE, des CSSCT et des RP du 9 mars 2018, relatifs à la CSSCTC :*

**Article 2.3.2 – Attributions de la CSSCT du CSE central (page 3)**

*La CSSCT du CSE central est informée sur les projets transversaux ou communs à plusieurs établissements en matière de santé, sécurité et conditions de travail.*

*Par ailleurs, le CSE central peut la charger d'instruire toute situation relevant de sa compétence.*

**Article 2.4.1 – Réunion (page 4)**

*La CSSCT [...] du CSE Central se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation de l'employeur.*

*Le CSE central [...] pourra réunir sa CSSCT à son initiative en imputant le temps passé en réunion sur le crédit d'heures alloué au CSE au titre des commissions.*

**Article 2.4.2 – Moyens (page 4)**

*Les moyens de fonctionnement sont fixés par l'accord relatif aux moyens du CSE Central [...].*



**Compte-rendu de la commission  
Emploi Formation  
Réunion du 17 janvier 2019**

Etaient présents : José Solia, Jean-Hugues Lec Kao, William Maunier, Pascal Lefebvre, Sylvie Chan, Marie-Line Lelorieux, Marc Chauvelot, Ghislaine Vingot, Saïd Ben Ahmad, Olivier Auguste, Jean-Charles Matyrfale

Direction : Isabelle Giraud (Chef de projet au Pilotage social), Jean-Yves Blaise (Responsable du Pilotage social), Laurent Behayoun (DRH, en responsabilité du pilotage social)

---

## **BILAN SOCIAL 2017**

---

### **EFFECTIFS**

Par rapport à 2016, les effectifs sont stables. En 2017, le niveau d'effectif se situe à 9842,4 ETP moyen contre 9840 ETP en 2016. Page 6,7 l'indicateur 1.1.4bis les ETP moyen est le plus pertinent à suivre. Découpé comme suit 8460,8 permanents (page 7) + 1381,6 non permanents (page 6)

A la création de l'entreprise commune nous étions 11000, entre-temps il y a eu la création de la Chaîne Info, un nouveau centre de production, une restructuration de l'entreprise... les salariés de FTV ont donc fait des efforts de productivité assez importants contrairement à ce que véhicule le FTV bashing.

L'effectif permanent 8460,8 ETP moyen (page 7) a légèrement diminué de moins 10,6 ETP moyen par rapport à 2016. Pour les non-permanents qui s'élèvent à 1380,6 ETP moyen, l'effectif a augmenté de 12,9 ETP moyen par rapport à l'année 2016.

L'explication sur 2017. C'est l'impact de la création de la chaîne Info et les élections présidentielles sur le Siègne. Mais pas tellement visible à cette échelle macro

Le taux moyen pour les non permanents est de 14% en 2017 contre 13,9% en 2016 avec une légère diminution pour les pigistes et les cachetiers. Les CDD de droits commun sont en légère augmentation) Page 7

Légère baisse des effectifs permanents PTA : - 21,5 ETP compensée par une légère hausse des journalistes +11 ETP (impact de la Chaîne Info sur les effectifs permanents).

Chez les non permanents, les effectifs PTA et journalistes augmentent à peu près dans les mêmes proportions : +6 ETP journalistes et +7 ETP PTA.

Les effectifs alternants journalistes augmentent de 18,5 à 24,5 ; en revanche l'effectif alternant PTA diminue. FTV s'est pourtant engagé à transformer plus de contrat d'alternance en CDI, pour faire le lien entre formation et emploi (contrat de génération).

Le taux de féminisation est en légère augmentation de 0,1 point par rapport à 2016, on est donc à 44,4% en 2017. Ce taux est stable chez les PTA, on est à 46,8% chez les PTA et en augmentation chez les journalistes de 0,5 point (de 38,4% à 38,9%), ce qui reste faible.

La moyenne d'âge à fin 2017 était de 48,5 ans. Par rapport à la pyramide des âges (page 13) on est sur une répartition égale jusqu'à 44 ans et après on a une répartition Homme Femme qui se creuse sur les tranches d'âge supérieures. Il y a eu des écarts de recrutements. La question du sexisme se pose dans le recrutement à cette époque-là (il y a 30 ans). C'est la résultante de politiques managériales différemment appliquées. **L'égalité professionnelle ça doit être partout, dans tous les secteurs et dans tous les métiers.**

Sur l'année 2017, FTV a réalisé 271 embauches qui se répartissent de la manière suivante :

- 185 PTA et 86 journalistes
- 317 Sorties réparties entre 245 PTA et 72 journalistes

271 embauches pour 317 sorties = ration de -46, soit 4 entrées pour 5 départs

Les indicateurs pour la nature des départs sont à partir de la page 24

#### LE RECOURS AUX SALARIES D'ENTREPRISES EXTERIEURS

Le 1.2.1 comptabilise 2 choses : le nombre de salariés et le nombre d'heures. Aujourd'hui, les contrats avec les entreprises extérieures sont des contrats au forfait. Le nombre d'heures et le nombre de personnes sont donc plus théoriques. Les montants sont en baisse sur 4 domaines : gardiennage, nettoyage, informatique et les autres prestations, voir le 2.4.2 (page 52)

#### PROMOTIONS

En 2017 on note une nette augmentation des promotions : 369 pour les PTA et 178 pour les journalistes. Les promotions PTA concernent beaucoup les femmes, avec une hausse de 78% entre 2016 et 2017. Suite aux réorganisations au Siège, des mesures structurelles (prise de postes à responsabilités supérieures) ont été distribuées et elles ont plus concernées les femmes que les hommes.

Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté en 2017. On est passé de 494 en 2016 à 567 en 2017. On a donc eu une hausse de 15%. Ce nombre concerne surtout des personnes salariées à FTV que l'entreprise a reconnu comme étant des travailleurs handicapés. Donc peu d'embauche mais l'entreprise incite les salariés à faire reconnaître leur handicap. L'entreprise doit travailler à recruter des travailleurs handicapés.

L'absentéisme est en augmentation en 2017. Le taux est à 5,57% contre 5,42% en 2016. La moyenne nationale se situant autour de 4,5%. FTV était à +1,1 point par rapport à la moyenne nationale. Page 39, pour les journalistes, on a une augmentation des arrêts de 31 à 90 jours et de 90 jours à +.

#### REMUNERATION

Sur la masse salariale : le brut fiscal (hors indexation) est en légère augmentation par rapport à 2016. On observe une légère baisse salariale pour les hommes et une légère hausse de 1,8% chez les femmes

Même logique pour les rémunérations annuelles moyennes

Et une stabilité sur le montant global des 10 plus grandes rémunérations mais avec pour la première fois depuis 3 an un montant qui est plus élevé chez les femmes.

Ainsi la répartition Femme/Homme arrive à équilibre dans le chapitre des 10 plus hautes rémunérations

#### CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt est en stabilité en 2017 par rapport à 2015 et 2016. Il y a donc une diminution en nombre de jours. Donc moins d'accident grave et aucune invalidité.

Baisse des accidents de trajets de -14%, surtout chez les journalistes.

Le taux de gravité chez les hommes ouvriers-employés est passé de 1,9 en 2015 à 6,8 en 2017. Cela s'expliquerait en partie par la diminution des équipes de tournage. En tout cas, cela concerne des personnes qui sont absentes longtemps, qui ont eu donc un accident grave ayant eu un impact fort sur l'absentéisme.

#### AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le nombre de travailleurs inaptes à leur emploi par la médecine du travail a été quasi multiplié par 2. Sur les 44 travailleurs déclarés inaptes, seuls 2 salariés ont été reclassés... M. Blaise s'engage à communiquer aux membres de la commission les tranches d'âge des salariés qui sont en inaptitude physique.

#### RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les chiffres évoluent selon qu'il y ait des élections ou pas. En 2016 et 2017, c'est surtout en Outre-mer que les élections ont eu lieu.

Pour les heures de délégation (6.1.2) le document comporte une erreur, les chiffres pour le Siège n'ayant pas été entrés. Il faut donc ajouter 7380 heures pour les DP et 5520 heures pour le CE.



### **Avis CSEC Bilan Social 2017**

Les élus du CSEC prennent acte du bilan social 2017 au travers du compte rendu de la commission emploi-formation.

Ils rendront un avis argumenté sur le bilan 2018 intégrant toutes les évolutions des indicateurs depuis fin 2015.

Avis adopté à l'unanimité des élus

Paris le 18 avril 2019



## **Motion du CSEC sur le bilan de l'emploi 2018**

En 3 ans, 2016-2018, l'effort global de réduction de l'emploi a été équilibré entre les trois pôles Outremer (-3,2%), Réseau (-3,5%) et Siège (-3%) avec des effets sur les collectifs de travail et les tensions professionnelles indéniables.

Les élus alertent la direction sur les effets que va produire sur les collectifs de travail et la surcharge de travail des salariés un taux de départs espéré à 22% des effectifs dans les 3 ans qui viennent et un taux final de suppression de postes de plus de 10% à fin 2022 !

Les élus constatent que le taux de féminisation progresse très lentement sachant qu'à ce rythme, l'équité ne pourrait pas être atteinte avant 20 ans.

Les élus souhaitent que la direction normalise la forme des documents avec une prise en compte des totaux du Réseau comme pour le Siège et le pôle Outremer et que les erreurs d'imputations des données soient résolues.

Sur les non permanents, les élus constatent que la baisse d'ETP a eu pour conséquence plus de productivité des personnels permanents et une baisse d'activité due en partie à l'absence d'élections en 2018.

Pour les heures supplémentaires, les élus réitèrent la demande faite dans le CSE du réseau de voir régularisé le non-paiement de ces heures pour de nombreux salariés non permanents du Réseau régional.

Les élus demandent à la direction d'activer la mise en place de la BDES du CSEC, de réunir rapidement la CEF du CSEC afin de définir les indicateurs clés et de rendre cet outil plus ergonomique pour les élus.

Enfin, sur le turn over des prestataires dans le secteur du numérique, les élus souhaitent que toute la transparence soit faite sur le mode de gestion de ces salariés issus d'entreprises prestataires.

Adopté à l'unanimité des élus

Paris le 18 avril 2019



## **AVIS du CSEC de France Télévisions Sur le plan de développement des compétences de l'entreprise pour 2019**

Les élus du CSEC souhaitent que l'entreprise poursuive son effort budgétaire afin d'assurer un haut niveau de formation aux salariés de l'entreprise, d'autant plus dans un contexte de tournant éditorial et technologique. Les réformes décidées par l'Etat ne doivent pas nous empêcher de faire mieux quand cela est possible.

Les élus du CSEC saluent l'engagement de la direction de maintenir le budget 2019 par rapport à 2018.

Ils rappellent que FTV a besoin d'un véritable plan stratégique d'entreprise pour pouvoir envisager son plan de formation et une GPEC. Sans projection stratégique, l'entreprise ne pourra réussir le virage numérique.

Les élus souhaitent que la direction mette en adéquation ses ambitions numériques avec les moyens de formation : budgets, formations aux métiers du numérique, remplacement des salariés FOR, etc.

Les élus souhaitent que les managers et RH de proximité aient les moyens de prendre en compte le résultat des entretiens annuels et professionnels, et surtout, fassent un retour aux salariés qui ont demandé des actions de formation.

Les élus du CSEC souhaitent que la direction ambitionne de former des chefs de projets qui seraient entièrement dédiés aux prochains chantiers de transformation des divers secteurs de l'entreprise, et en particulier dans le numérique.

Les élus du CSEC souhaitent que les cursus managers intègrent la dimension de l'accompagnement des équipes dans les projets de transformation, et surtout qu'elle leur donne les moyens de s'approprier ces méthodes.

Les élus du CSEC souhaitent que la direction leur présente le projet de plan pour les salariés de Malakoff dans le cadre de la transformation du site suite à la fin de la diffusion de France Ô.

Enfin les élus du CSEC souhaitent la poursuite et le développement du réseau des FOR.

Avis adopté à l'unanimité des élus.

Paris, le 18 avril 2019