

CSE Malakoff du 27 mai 2019

Vos élu·e·s :
Emilie Monduc,
Olga Ablavi Amou-
zou Amemaka,
Sébastien Patient
Alain Rosalie.

**Représentante
syndicale :**
Ghislaine Vingot

Etaient présent·e·s, côté direction : Frédéric Ayangma, Catherine Sailles, Muriel Blanchard, Sylvain Guidot, Laurent Corteel, Anne Daroux, Gilles Dobossou.

Point 1. **Adoption procès-verbal des réunions du 21 mars et du 11 avril**

PV 21 mars : Adopté par 7 voix - 3 abstentions

PV 11 avril : Adopté par 7 voix - 3 abstentions

Point 2. **Informations sur la direction des contenus**

Laurent Corteel, directeur des contenus, fait un point d'étape sur les contenus qui seront diffusés sur les chaînes nationales dans le cadre de la semaine « Cœur Outre-Mer ». « C'est encore évolutif mais le cadre est acté » et l'ensemble des territoires sera représenté.

Du 20 au 29 juin, France 2, France 3, France 5 et franceinfo : incluront dans leurs grilles, des programmes ayant un lien avec les Outre-mer.

Sur France 3 :

- Tous les matins, du lundi au vendredi, les Outre-mer s'illustreront dans une case documentaire
- Le bloc jeux (Slam, Questions pour un champion...) invitera soit des candidats ultramarins soit des questions en rapport avec les Outre-mer
- Pour les éditions du 12/13 et du 19/20, des sujets ont été identifiés. Des équipes mixtes (JRI du pôle, rédacteur/trice de la rédaction nationale) pourraient se déplacer en Outre-mer. Des duplexes seront intégrés dans ces JT.

Le 27 juin, **les antennes TV et radio FÔ** seront décentralisées.

Les programmes : Flash Talk, LTOM, InfôSoir, Page 19, Matin 1^{ère}... seront tournés vers la tour Eiffel, sur les quais.

La direction affirme que c'est le top départ de la visibilité des Outre-mer. Un bilan de cette semaine « Coeur Outre-mer » sera fait, à partir duquel seront déclenchés des produits plus récurrents pour la grille de rentrée.

D'ores et déjà, en septembre, LTOM (version 26') sera diffusé tous les jours à 8h50, sur **France 3**, avec une contribution plus importante de Malakoff (Technique + Rédaction) et des 1ère. Un cahier des charges de cette nouvelle version sera transmis au CSE. Le mercredi soir, sera diffusé, toujours sur **France 3**, un documentaire dédié aux Outre-mer

Un travail est en cours sur France 5 pour exposer les Outre-mer dans une case Histoire

La volonté de T. Candilis est de monter petit à petit en puissance.

Côté Numérique, le portail du pôle doit être lancé en janvier 2020.

Les 10 chantiers seront structurants dans la future organisation. L'approche éditoriale sera partagée avec les personnels de Malakoff. 70 personnes se sont inscrites aux ateliers éditorial et expérimentation.

La CGT a réclamé la participation des CDD historiques aux chantiers. Ceux-ci faisant partie intégrante de la société.

Point 3. **Présentation de l'Accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions.**

Il s'agit d'un accord cadre qui :

1. acte un projet de plan stratégique pour le Pôle Outre-mer
 - Alimenter le nouveau portail numérique de l'Outre-mer par des productions propres et innovantes fournies par les équipes de Malakoff et celles des stations ultramarines ;
 - Allouer un budget de production propre dédié à maintenir une capacité de production pour le Pôle Outre-mer à partir du budget actuellement dédié à France Ô qui sera conservé dans le cadre de la bascule numérique de la chaîne, aussi bien pour les antennes 1ère que sur les antennes nationales ;
 - Solliciter directement la rédaction de Malakoff pour produire une information quotidienne à destination des éditions nationales, des stations ultramarines à leur demande et du nouveau portail numérique ;
 - Solliciter les équipes de Malakoff pour fabriquer des émissions dont le thème est consacré à l'Outre-mer pour les antennes nationales et ultramarines.
2. a pour vocation une GPEC de progrès. L'objectif est de recruter de nouveaux talents, des salariés historiques et d'assurer la sortie sécurisée des personnels volontaires intéressés.

Une communication interne sera adressée à chaque salarié début juin. Ce qui annoncera l'ouverture aux candidatures.

Point 4. **Compte-rendu de la CSSCT**

Vous pouvez lire le compte-rendu de la CSSCT [ici](#). Les réponses apportées par la direction y sont inscrites en bleu

Point 5. **Présentation du fil**

.lefil est le réseau social d'entreprise, développé par Whaller, start-up hébergée en Europe, et customisé pour FTV. Ce réseau est non seulement un réseau conversationnel mais il comporte aussi des outils collaboratifs, pour faire de la gestion de projet, par exemple.

Chaque collaborateur/trice peut créer sa communauté qui dans le langage du fil s'appelle « Sphère ». Le/a collaborateur/trice sera l'administrateur et responsable de la sphère qu'il/elle aura créée.

3 sphères sont ouvertes à tous dès l'ouverture du compte :

- Suivez .lefil : sphère collaborative où se trouvent de nombreux tutoriels des pour bien utiliser le réseau,
- L'agora : sphère collaborative pour annoncer des événements ...
- Com'interne : cette sphère est éditorialisée par la Com Interne.

L'usage de cet outil se fait sur la base du volontariat.

Alors que pour les personnels non permanents ayant un contrat, CDD de plus d'1 mois, l'accès à ce réseau social est possible, les CDDU, eux, en sont exclus.

Point 6. **Compte-rendu du CSEC**

Pour lire le compte-rendu de la dernière réunion du CSEC, c'est en cliquant [ici](#)

Point 7. **Compte-rendu de la commission Emploi-Formation**

Pas d'avancées sur le sujet. Pour lire le compte-rendu de la commission, c'est [là](#)

Point 8. **Consultation du CSE sur une proposition de reclassement suite à une inaptitude professionnelle**

Un poste d'Assistante de direction est présenté au CSE pour une des 2 salariées en inaptitude définitive à son poste d'origine. Ce serait une mobilité pérenne mais aucunement bloquante pour candidater sur d'autres postes. Pour la direction, cette offre permettrait à la collaboratrice de reprendre le lien avec l'entreprise.

La salariée suivra une formation sur les outils ainsi que le cursus formation des assistantes.

La direction insiste, mais sans convaincre le CSE, sur le fait que c'est le seul poste vacant à Malakoff qui correspondrait à l'inaptitude de la salariée.

Un bilan sera fait au bout de quelques mois d'exercice.

Point 9. **Réclamations individuelles et collectives**

Les éléments de réponse de la direction sont inscrits en bleu

1. La responsable des acquisitions de France Ô, en charge pour une grande partie des téléromans, a rejoint le siège en avril 2018, sans être remplacée :
 - a. À qui incombe désormais la charge de travail, liée à l'acquisition des téléromans ?
 - b. Un CDD pourrait-il être engagé, au moins jusqu'à la fermeture de France Ô ?

Les acheteurs actuels croulent sous la charge de travail, dans l'indifférence totale de leurs managers.

Le responsable du service a été sensibilisé à la répartition de la charge de travail entre les 2 collaborateurs.

2. Avant son départ, Eric Picord avait également mis en place une formation au management pour les journalistes du vivier après qu'ils aient effectué au moins 2 missions. Pouvez-vous nous donner des précisions sur ce point ?

Il est nécessaire de mettre à plat ce vivier. Un travail sera fait avec le directeur de l'info et les RH pour une remise en service du vivier.

3. Un journaliste intéressé par la vidéo souhaite collaborer avec le web. Lors de ses reportages, il tourne des vidéos avec son smartphone, il monte son sujet (avec son propre logiciel) mais ne peut pas publier car, il n'a pas la bonne charte graphique. La direction peut-elle fournir aux journalistes intéressés, la charte graphique spécifique aux 1ère ?

Les réseaux sociaux sont des antennes à part entière. A ce titre, un contrôle éditorial doit être fait.

4. Pour des journalistes en reportage, y a-t-il la possibilité d'être « administrateurs » sur la page Facebook de la 1^{ère} ? Ces derniers pourraient avoir l'accord de leur responsable pour couvrir en live des événements pour la 1^{ère}.

Les réseaux sociaux sont des antennes à part entière. A ce titre, un contrôle éditorial doit être fait.

5. Le 7 février dernier, les élus avaient alerté la direction sur la non rétribution de la compétence complémentaire « conception de contenus multimédias » à une documentaliste. À ce jour, la salariée, qui continue à écrire pour le Web, n'a toujours pas été payée. Pourquoi ? Les élus rappellent à la direction que le travail dissimulé est répréhensible par la loi.

La validation de l'UCC « conception de contenus multimédias » a été acceptée la semaine dernière. La salariée a été reçue et informée. Une partie de ces UCC sera versée sur la paie de juin.

6. Les réalisateurs d'habillage et d'autopromotion ont sollicité le 19 avril dernier la DRH pour une erreur de classification observée sur leurs fiches de paie. En effet, ils sont classés en 6S - Niveau 21 (par exemple) au lieu de A3 – Niveau C10, d'après la grille consultable dans l'Avenant des Métiers Artistiques. La direction peut-elle informer de la date à laquelle ces modifications seront apportées sur les fiches de paie de ces salariés ?

L'étude est en cours pour cette demande.

7. La reprise de Guyane la 1ère va forcément impacter le service de programmation des « 1ères ». Or, on nous donne un renfort avec une personne du service des programmes de Guyane la 1ère, détachée 15 jours. Que se passera-t-il ensuite? Est-ce qu'une nouvelle personne sera formée ?

Les activités de reprise de Guyane la 1ère seront absorbées par l'équipe de la coordination de la programmation des 1ère

8. Quand on sait que les départs à la retraite ne sont pas remplacés et que la personne en charge des contributions part en juillet, qui fera son travail ?

Personne ne part pas en juillet

9. Le service de la programmation de France Ô a déménagé à EOS sans que notre direction ne communique officiellement pour le faire savoir à tous et en particulier aux services - gestion des supports, diffusion, ... - En sachant qu'il est trop tard, quand comptez-vous nous communiquer comment les choses se passent désormais entre nos services ?

La direction s'attachera à l'amélioration de la communication

10. Y a-t-il une limitation à 7 heures pour une journée lors de la déclaration des heures de délégations d'un élu ?

Les crédits d'heures sont du temps de travail effectif :

- Pour les salariés en heure : le décompte se fait au réel

- Pour les salariés en forfait jour : le décompte se fait en demi-journée (4h) ou en journée (8h)

11. Depuis plusieurs mois la direction de France Télévisions évoque le nécessaire besoin pour les salariés de « prendre le virage du numérique ». Force Ouvrière revendique la dotation d'un smartphone et son abonnement afférent pour TOUS les personnels de l'entreprise. Seuls les journalistes et l'encadrement disposent d'un smartphone professionnel. Il s'agit là d'une discrimination au travail. Lors d'un Comité Social et Economique Central, le directeur des ressources de France Télévisions, répondant à une altercation de FO sur ce sujet avait répondu « voir avec bienveillance cette proposition », pourtant rien ne vient. Qu'en est-il ?

Cette demande est toujours en cours d'instruction

12. Les échanges de compétences, les permutations entre journalistes de France Ô et les stations d'Outre-mer fonctionnent-elles toujours ? Comment faire et auprès de qui peut-on récupérer et déposer un dossier pour une demande de mobilité, de permutation ? Le dispositif concernant les permutations, les échanges de compétences, de mobilité est-il toujours opérationnel ou a-t-il changé ?

Une plateforme mobilité est cours de déploiement pour l'ensemble de l'entreprise (voir communication du 21 05 19)

13. Apparemment, il arrive régulièrement que les voitures de reportage soient prêtées à d'autres services. Les collègues de la rédaction se trouvent donc sans voiture de reportage disponible pour accomplir leurs missions. Qu'allez-vous faire pour y remédier ?

La priorité est donnée à l'information. Pour les réunions au Siège, il est recommandé de prendre les transports en commun

14. En dépit des engagements pris par la direction lors de la réunion du CSE du 21 février dernier (Point 4 et réclamations N° 18) la gestion des missions de la rédaction pose problème en absence de l'assistante de la rédaction. Pourquoi l'assistante n'est-elle pas remplacée systématiquement quand elle est en congés une semaine ?

Il n'y a pas de remplacement systématique pour le personnel en congés

15. Quelle procédure les salariés doivent ils suivre pour être remboursées des dépenses engagées durant une mission quand l'entreprise perd- durant leur transfert du site de Malakoff vers le siège - les originaux des factures que les salariés sont tenus de remettre à la navette prévue à cet effet ?

Pas de réponse en rapport à la question

16. La direction a négocié et conclu en 2018 avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise une série d'avenants aux accords qui faisaient référence aux CE, DP et CHSCT. Une négociation du même type portant sur les avenants aux accords de groupe a été entamée le 18 mars dernier. Ce travail reste à faire au niveau de l'établissement de Malakoff. Quand la direction de l'établissement envisage-t-elle de l'entreprendre ?

L'accord d'établissement sur les modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable pour certains secteurs du site de Malakoff sera adapté et présenté

17. Que deviennent les personnels en charge de l'autopromotion de France Ô ?

Pour l'instant, les personnels en charge de l'autopromotion de France Ô ont du travail

18. Que deviennent les personnels des plateaux, statutaires comme collaborateurs extérieurs à partir du 1er juillet prochain ?

Comme tous les ans, pour les personnels non-permanents, pendant la période estivale, l'activité baisse. Pour certains des permanents, ils seront détachés à MFTV

19. Comment expliquer la présence de personnels autres que journalistes dans la colonne « rédacteurs » dans un tableau de service de la rédaction ?

Il s'agit de la feuille de Reportage et non du planning

20. Pourquoi les modules web actuellement en tournage ne sont-ils pas tournés en priorité avec des OPV sachant que ces modules relèvent de la grille programme divertissement et non information ?

Ce sera étudié dans le cadre d'un accord d'expérimentation

21. Pourquoi l'établissement de Malakoff ne bénéficie-t-il pas d'un référent directe CONCUR comme l'établissement du Siège MFTV pour aider les personnels à régler et gérer les innombrables problèmes que génère cette application ?

Une hotline téléphonique est à disposition du personnel au [01.56.22.77.22](tel:01.56.22.77.22)

Paris, le 4 juin 2019

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL Réunion du 16 mai 2019

La direction était représentée par : F. Ayangma, C. Sailles et M. Blanchard.

Membres de la CSSCT : O. Amouzou (Rapporteuse), N. Guillou, G. Badia, J-P. Etchegaray, S. Patient, M. Portalier.

Invités : Dr. E. Mageau, G. Vingot

1 - Allégations de « harcèlement » à la rédaction

Ce point fait suite à une réclamation exposée lors du CSE d'avril où un(e) salarié(e) se disait harcelé(e) par une rédactrice en chef.

La direction appelle à la responsabilité vis-à-vis du terme utilisé. Le « harcèlement » est un terme juridique. Ainsi, si les faits s'avèrent faux, la victime peut se retourner contre l'accusateur.

Ici, dans la situation relatée le 11 avril dernier, il s'agit plus d'un problème de gestion managériale autoritaire que de harcèlement. Cette situation a engendré un fort mal-être et de la souffrance au travail pour les 2 salarié(e)s.

Lors de la réunion du CSE du mois dernier, la direction s'était engagée à recevoir les 2 personnes concernées pour les faire dialoguer. Rien à ce jour n'a été fait, plus d'1 mois après les faits.

Pour les membres de la CSSCT, il n'est pas pensable que la direction ne s'implique pas dans la résolution de ce type de conflit. La direction se doit elle aussi de jouer pleinement son rôle et prendre ses responsabilités dans cette affaire si elle veut clore définitivement le sujet.

Réponse du président du CSE :

La direction de l'info se demande, à cette date, l'opportunité et l'utilité de la rencontre avec les 2 salariées. Néanmoins une médiation pourrait se mettre en place, si les 2 salariées acceptent cette idée.

2 - Incident où une injure à caractère raciste a été prononcée

Une injure à caractère raciste a été proférée à l'encontre d'un collègue intermittent historique par un autre intermittent. La direction s'est saisie du dossier. L'affaire a été instruite. A l'issue de cette procédure, une sanction a été prononcée : « L'entreprise ne tolère pas et a fait preuve de la plus grande fermeté » a affirmé le président de la CSSCT. Un blâme a donc été émis à l'égard de l'insulteur.

3 - Projet de modification des horaires des EVN

La direction manque visiblement d'éléments pour crédibiliser son projet. Son seul intérêt ici est d'afficher moins 2 ETP chez les techniciens vidéo. Ce projet ne tient compte ni des réalités techniques du pôle ni du rôle d'interface qu'ont les EVN avec les stations en Outre-mer. Car effectivement, les EVN ne travaillent pas que pour Malakoff.

Les membres de la CSSCT rappellent à la direction que l'urgence immédiate est la présentation de son projet de transformation du site, pour que chaque salarié ait une visibilité sur son avenir professionnel. Supprimer des ETP sans visibilité de l'avenir ne peut qu'accroître l'angoisse des salariés.

Les membres de la CSSCT espèrent que la direction conviendra de la non-urgence du projet. Par ailleurs, il manque dans ce dossier des réponses concernant :

- la gestion du stress du direct : non vécue aux EVN
- le plan de formation : pour les activités EVN et l'ingénierie vision
- la diminution de la rémunération : comment compenser la perte de salaire, dû à la baisse d'heures de nuit travaillées
- ...

La CSSCT préconise donc le gel du projet.

Elle demande aux membres du CSE Malakoff de rester vigilants pour que les deux vacations restent en l'état.

[Réponse du président du CSE :](#)

[L'alerte de la CSSCT et du CSE sur la mise en place de ces modifications horaires a été entendue. Le projet devra être donc revu, compte-tenu des manques que ce dossier comporte.](#)

4 - Travaux du bâtiment Safran

Un bâtiment vitré, à usage de bureaux, de 7 étages, sera construit face à notre site. Nous ferons face à l'arrière du bâtiment dont les terrasses seront aménagées en jardin.

Pour ce projet, SAFRAN envisage des travaux :

- de terrassement.
- de désamiantage, à partir de la mi-juin, qui vont durer 1 mois.
- de démolition avec murs anti-poussière et par grignotage, vers la fin juillet, et pour une durée de 4 mois.

L'entrée principale du nouveau bâtiment se fera boulevard Charles de Gaulles. L'entrée de son parking souterrain (300 places) se fera côté rue Danton et pour rendre la circulation plus fluide, la circulation rue Danton sera à sens unique. Le parking sera creusé avec des outils dont la portée des vibrations ne dépassera pas 3 mètres ; Ce qui « **a priori** ne gênera pas nos activités » a affirmé le président de la CSSCT.

Il a ajouté : « Si les travaux ne se déroulaient pas dans le cadre convenu, FTV interviendra en référé suspensif ».

Durée prévisionnelle des travaux : 3 ans

[Le président du CSE informe que pour anticiper les chaleurs de l'été, des climatiseurs sur pied seront achetés pour les personnels donnant côté rue Danton \(la rédaction, la RH...\)](#)

5 - Apiculture

A l'initiative d'un groupe de salariés, un projet de ruches d'abeilles sur les toits a été monté. Cette communauté se réunit tous les mercredis et les formations ont démarré.

3 ruches et les abeilles seront installées courant juin et le matériel livré lundi 21 mai. Un référent sera nommé. 2 kits « adrénaline » seront mis à disposition ainsi que 4 combinaisons, dans les couloirs du 6^{ème} étage, pour les techniciens qui doivent avoir accès aux paraboles. Des avertissements de sécurité et d'informations seront placardés sur la porte de sécurité.

6 - Sécurité

Les serre-files ayant tous été sélectionnés, un exercice d'évacuation sera programmé d'ici l'été. La dernière alerte n'était donc pas un exercice.

7 – PC Sécurité

Le sas d'entrée est dépourvu d'aération, la CSSCT demande à la direction de prévoir, avant l'été, une solution pour le personnel de sécurité.

8 - Assistantes sociales.

Le contrat avec l'entreprise « ASAP » a été signé dernièrement (semaine 20). L'entreprise prendra ses fonctions en septembre et devrait se présenter devant notre commission. D'ici là, les assistantes sociales d'Audiens assureront la période intermédiaire. Une communication sera faite à l'ensemble des salariés.

Pour les salariés dont le dossier est en cours de traitement (avec l'ancien prestataire), leurs informations pourront être transmises au nouvel organisme avec l'accord du salarié.

9 – Déménagement du service de la programmation FÔ à EOS

Le déménagement de nos collègues de la programmation FÔ à EOS s'est fait dans la hâte. Le vendredi 3 mai après-midi, ils visitaient leur nouveau poste de travail et le lundi 6 mai, ils déménageaient. Les membres de la CSSCT avaient pourtant émis des préconisations en matière surtout d'accompagnement. Encore une fois c'est l'impréparation de la direction qui s'est illustrée : N'ayant pas anticipé assez tôt les demandes de détachements, aucun membre de la CSSCT n'a pu, comme il était prévu, suivre l'équipe.

10 – Intégration des salariés de Malakoff aux équipes de fabrication du Siège

Pour conclure la séance, les membres de la CSSCT proposent de revoir les modalités de mutualisation des salariés de la fabrication Malakoff aux équipes du Siège.

Si ces échanges ont lieu de perdurer, il y a lieu de prévoir autrement ces intégrations : Une présentation du collectif de travail, une formation sur les équipements, une meilleure anticipation dans la planification des doublures, une régularité dans le remplacement... pour faire en sorte que l'expérience soit bien vécue.

COMPTE-RENDU DU CSE CENTRAL DES 17 ET 18 AVRIL 2019

L'ordre du jour du CSEC comportait 17 points, dont un sur le pôle Outre-mer, et une présentation du portail Numérique (déjà été présenté au CSE de Malakoff).

Situation générale de l'entreprise

Le CSEC a débuté par une présentation de la Situation Générale de l'entreprise. Madame Ernotte a mis en avant les produits qui font de l'audience comme : Capitaine Marleau 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 pas de surprise, nous terminons l'année 2018 à l'équilibre en dépit des 50M€ d'économie demandé par le gouvernement.

Grâce aux accords avec les syndicats de producteurs, France.tv dispose de droits d'exclusivité de 24 mois, ce qui permet de ne pas retrouver nos créations sur des plateformes comme Netflix ou Amazon.

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

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.

Orientations Stratégiques de l'entreprise

L'expert du CSEC a exposé ses conclusions.

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.

Ces orientations stratégiques seront soumises à de très fortes tensions :

- L'évolution rapide de l'environnement, qui entraînera des réponses rapides et évolutives
- L'équation économique, des investissements à couvrir avec moins de ressource, l'incertitude sur les ressources publiques vu les positions contradictoires de l'actionnaire

La CGT pour sa part fait un constat sur les risques que la transformation pourrait engendrer :

- Moyens insuffisants
- Non-maitrise de la transformation
- Emergences des troubles psycho-sociaux

L'expert a fait des propositions pour éviter certain risque, comme un déficit budgétaire acceptable mesuré par rapport au besoin du numérique, besoin de méthode et de dialogue social pour un diagnostic partagé et un accord de Gestion Active de l'Emploi et des Compétences par projet.

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.

Au terme du débat, les élus ont adopté par 15 voix sur 19 un avis négatif sur les Orientations stratégiques de l'entreprise.

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

La transformation numérique

- Le NRCS : système de gestion des conducteurs et de partage d'information. Appel d'offre en cours. Un déploiement en 2020 pour un socle commun. La partie gestion des conducteurs au nationale 2020, 2021 en région 2022 en Outre-mer
- MOSAR : de nouvelles régies automatisables. Première régie en cours de déploiement à Rouen sans le système d'automatisation. 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.
- CDE : ramener la diffusion de France 5 et France 3 au siège
- OSCAR version 2, la première étant vieillissante
- Applications mobiles : développement de nombreuses applications, pour le suivi du planning, des interfaces avec ATLAS.

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.

Les Outre-mer

- Horizon 2015-2020

La direction du Pôle Outre-mer nous a communiqué les premiers éléments de l'évolution du projet Horizon 2015-2020 présenté il y a 16 mois en CCE 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 Outre-mer n'en connaisse vraiment les détails précis.

- **Présence de l'Outre-mer dans l'ensemble de l'offre de programmes du Groupe**

L'objectif est de donner à l'Outre-mer une visibilité large sur l'ensemble des chaînes du groupe. A commencer par la semaine de l'Outre-mer 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'attendent 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'intégration de programmes dans des cases « Documentaire » et « Magazine ». Un autre travail d'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'Outre-mer sur la grille de septembre.

- **Point de situation sur l'offre numérique Outre-mer**

Le Pôle Outre-mer 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 Outre-mer**

Avec messieurs Stéphane Sitbon-Gomez et 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 Outre-mer.

Nous sommes, entre autres, revenus 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 1ère 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 Outre-mer 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 image sur des outils virtuels et à l'exploitation des caméras automatisées.

A Malakoff, la reprise de la diffusion de Guyane la 1ère se fera à effectif constant. 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 sur la diffusion de leurs antennes respectives ; Protocole obtenu après 44 jours de grève. Il n'est pas question d'y revenir.

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

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION EMPLOI ET FORMATION DU 23 ET 25 AVRIL 2019

Etaient présents : Sicard Monthubert Dominique, Lorne Gabrielle, Lagneaux Dominique, Hoareau Gaetan et Etchegaray Jean-Paul

Direction : Ayangma Frederic et Blanchard Muriel

Mardi 23 Avril : La formation

L'entreprise est en mutation et la formation va être un point essentiel pour tous les employés de France Télévision. Il nous a été annoncé pour l'année 2019 un budget pour la formation de 57000 € (reconduction de celui de 2018). Il nous a paru évident ainsi qu'à la direction que cette somme est largement insuffisante. Les changements importants de cette année vont demander un effort conséquent. On nous a donc assuré qu'une enveloppe supplémentaire de 80000 à 100000 € avait été demandée.

Au-delà du budget le point essentiel est sa répartition. A cela la direction nous a répondu qu'elle va mettre en place un diagnostic de l'emploi qui va permettre d'identifier l'évolution de tout ou partie des corps de métier et par conséquent d'affecter prioritairement le budget aux employés dont les métiers sont en périls ou vont l'être.

Les conclusions de ce diagnostic seront connues au cours du mois de juin.

Il nous apparaît évident qu'à l'heure actuelle personne à la direction ne peut nous donner plus d'informations. Tout comme nous ils sont attendus des résultats de la GPEC et du diagnostic emploi.

Jeudi 25 Avril : L'emploi

France Télévisions a mis en place une GPEC qui va lui permettre de « photographier » les besoins tant en personnel qu'en temps de travail dans chaque corps de métier. Cela a déjà abouti chez les assistants rédacteur et qui a conclu à leur disparition et à la nécessité de leur reconversion. Selon la direction le processus se fera en 3 phases : diagnostic, plan d'action et vérification/supervision.

Nous sommes donc dans la phase de diagnostic. Celle-ci va permettre à la direction de caractériser par différents indices (stable, décroissant, croissant, à disparaître, en tension) l'ensemble de l'emploi à France Télévision.

Une priorité a été donnée par la direction aux métiers liés à l'informatique et du WEB (éditeur WEB, créateur de contenu,...). Ces métiers sont déjà présents au sein de l'entreprise mais en nombre insuffisants.

Des objectifs prioritaires ont été donnés par la direction :

- Equilibre entre la mobilité interne et le recrutement externe
- Respect de l'égalité
- Recrutement d'au moins 30% de junior
- Recrutement des CDD historiques

- Augmentation des alternants (2,5% des objectif en alternance à terme)

Comme pour la partie formation tout va être conditionné par la GPEC et le diagnostic emploi et à cela va se rajouter l'accord sur la RCC. Il n'y aura pas d'informations pertinentes avant la fin juin.