

Compte-rendu du CSE Central des 3 et 4 juillet 2019

Présent-e-s pour la CGT : Rafaèle Bourcier (Vaise), Rabéa Chakir-Trebosc (Aquitaine), Marc Chauvelot (Siège), Chantal Fremy (Midi-Pyrénées), Claude Gueneau (Siège), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne), Sosefo Kanimoa (Wallis et Futuna), Gaby Laurier (Martinique), Michela Law (Siège), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion), François Marlin (Martinique), Pierre Mouchel (Aquitaine), Aminat Ouldamedine (Mayotte), Sébastien Patient (Malakoff), Johnny Payet (Réunion), Thierry Pujo (Limousin), Didier Ricou (Polynésie),

Représentant syndical : William Maunier (Lorraine).

Situation générale de l'entreprise : une présidente auto-satisfaite

C'est une Delphine Ernotte très fière de son bilan qui a ouvert cette séance du CSEC. A l'entendre, tout va pour le mieux à FTV. Les audiences se portent bien, la confiance est au plus haut, tant pour les antennes linéaires que pour les offres numériques.

- **Sur la fiction :** tout va bien, Skam est un énorme succès. FTV va inventer la saison 5 qui n'existe pas en Norvège. Les fictions se renouvellent bien dans les genres et les sujets avec Kepler(s) ou les Rivières pourpres.
- **Sur le documentaire :** 11 Millions de téléspectateurs regardent un documentaire chaque semaine. L'animation continue à « performer ».
- **Sur les magazines :** C dans l'air, C à vous et les après-midis progressent malgré une séquence politique moins forte. L'arrivée de

Netflix dans le PAF semble même renforcer nos RDV quotidiens.

- **Sur la jeunesse :** la plateforme (« Okoo ») sera lancée avant la fin de l'année. La date d'arrêt de France 4 n'est pas décidée, ça cafouille côté tutelle : un décalage en 2021 est possible, pour laisser du temps à la plateforme jeunesse de trouver son public.
- **Sur les Outre-mer :** on va assurer leur présence sur la totalité des chaînes de FTV. Un « pacte de visibilité » va être signé avec le ministère des Outre-mer (?). La présidente affirme être dans une démarche « véritable et sincère. » Elle pense qu'on sera meilleur sans France Ô pour le rayonnement des Outre-mer. A propos du portail, l'objectif est de présenter « des choses » à la rentrée de septembre.
- **Sur l'information :** la patronne reconnaît un désaccord sur Soir 3. Elle le comprend

mais estime que les usages sont en train de changer et que le fait que l'édition ne soit pas fixe la fragilise face aux chaînes d'info en continu. D'où l'idée d'anticiper en ancrant un RDV puissant à heure fixe sur la chaîne info...

Pour la CGT, se projeter dans l'avenir, ce n'est pas prendre le risque de casser ce qui marche et de perdre son public. L'identité des chaînes a encore du sens. La volonté serait-elle de supprimer dans la foulée l'info nationale sur la 3 ? La présidente admet s'être posée la question des JT 100% régionaux sur France 3, « *mais ça n'aurait pas de sens. Le citoyen veut aussi bien savoir ce qui se passe près de chez lui qu'à l'international. On conserve donc le 12/13 et le 19/20.* » Ouf !

- **Sur la régionalisation**, les projets avancent. Dès la rentrée, extension de l'info de proximité avec France bleu sur nos antennes ainsi que des JT : « *si on veut régionaliser, il faut se renforcer sur l'info, là où on est les plus forts.* » (...) « *Les partenariats avec Radio France ne sont qu'une petite partie du travail que nous avons à accomplir pour être au RDV de la régionalisation.* ».

Pour la CGT, avoir des créneaux supplémentaires en région, c'est bien, mais pour faire quoi et avec quels moyens ? Questionnée sur la qualité du rendu de la radio filmée la présidente estime qu'on « *doit améliorer le contenu. On a mis du temps à discuter avec Radio France. Maintenant on va pouvoir se consacrer au travail sur le fond et sur ce à quoi ça ressemble.* »

➔ **Elargissement du Comex de FTV**

Plusieurs arrivées dans l'instance dirigeante chargée de mettre en oeuvre les orientations stratégiques de l'entreprise. Laurence Mayerfeld, pour la régionalisation de France 3, Frédéric Brochard, pour les enjeux technologiques, Encarna Marquez, pour le numérique. A noter l'entrée de Marianne Si-proudhis, patronne de la régie FTP et de Virginie Sainte-Rose pour la communication.

A la CGT qui lui fait part de son inquiétude sur les moyens dédiés à la régionalisation, la nouvelle directrice de France 3 répond « *vouloir laisser une immense liberté à chaque région pour bâtir son projet, le réseau donnera juste des consignes d'intérêt : décryptage, pédagogie de l'info, etc.* » Elle explique vouloir être « *dans la co-construction, donc on va discuter d'éventuelles évolutions des pratiques professionnelles.* »

Pour la CGT, s'il faut bien partir de projets de développement pour envisager les évolutions, il faudra également tenir compte des conditions de travail et d'emploi des salariés. A ce titre, le ressenti catastrophique des salariés des moyens internes de fabrication suite à la réforme a été à nouveau mis en avant. Mme Ernotte reconnaît les difficultés. Un bilan va être effectué (voir point MIF). Elle réaffirme sa volonté d'investir fortement dans l'outil de production : l'achat du bâtiment de Vendargues et la construction du hub vidéo mobile à Bois d'Arcy en témoignent.

➔ **Grilles de rentrée**

La présidente veut faire monter en puissance Francetv.studio (ex MFP), le producteur intégré du groupe, dans tous les genres de programmes. Elle affirme que la filiale fait plus que jamais partie de FTV, qu'il ne faut pas de concurrence interne. Elle trouve aberrant de produire en interne quand on dispose d'une filiale de production dédiée. Irait-elle jusqu'à y faire appliquer les mêmes garanties conventionnelles ?

Mme Ernotte rappelle qu'elle souhaite « *renforcer l'utilité que nous avons pour la communauté et pour chaque citoyen pris individuellement.* » Cela doit se décliner selon 3 piliers : l'engagement, l'innovation et le plaisir. Elle dit enfin vouloir construire un tableau de bord pour mesurer comment nous jugent les publics.

- **Négociations à venir**, Arnaud Lesaunier, DRH de FTV, a annoncé la négociation d'un accord de méthode sur la GPEC d'ici début octobre. « *Il va falloir être pragmatique et sortir des postures, y compris*

celles de la direction. ». Pour la CGT la suite de l'Accord cadre du 9 mai 2019 c'est la négociation sur la déclinaison des projets stratégiques incluant l'organisation du tra-

vail, les pratiques professionnelles, les expérimentations... qui détermineront les besoins de remplacement suite au plan de départs.

Salto : un projet laborieux

L'avenir du projet Salto est désormais suspendu à la décision de l'autorité de la concurrence, qui doit vérifier que le projet ne place pas les 3 associés, FTV, TF1 et M6 en position dominante sur le marché français. Une situation pour le moins paradoxale face à l'hégémonie grandissante des plateformes américaines.

Le temps presse car tant que la décision n'est pas rendue, les 3 partenaires ont interdiction d'avancer sur le projet. L'autorité devrait rendre son avis d'ici la fin août. La direction de FTV espère qu'elle n'exigera pas une seconde phase d'instruction qui retarderait encore le projet qui a déjà pâti des lenteurs européennes. Car pendant ce temps-là, Netflix, Amazon et les autres plateformes gagnent du terrain. Netflix à lui seul représente un quart du trafic internet en France.

Salto est un projet de plateforme SVOD (sur abonnement) permettant d'accéder aux contenus des 3 groupes, mais aussi à des contenus exclusifs avec des fonctionnalités innovantes (recommandation personnalisée, « start over », reprise de lecture, téléchargements de contenus en qualité HD). L'idée est de mettre en avant des contenus locaux ou au moins européens pour contrer les géants multinationaux qui proposent surtout des contenus exportables (en anglais ou en espagnol). Dans ce but, TF1, M6 et FTV ont créé une société autonome dans laquelle ils apporteront chacun 5 M€ pour le lancement. La société comptera 25 à 30 salariés au démarrage.

Côté technologie, la plateforme sera prête pour la fin août. Si l'autorité de la concurrence donne son accord, le projet pourrait être lancé fin novembre.

Présentation des comptes 2018 : équilibre précaire

Si le résultat d'exploitation a été une fois de plus à l'équilibre en 2018, les comptes présentés par FTV à son conseil d'administration affichent un déficit de près de 90 M€. C'est le résultat d'une provision de 93 M€ passée au 31 décembre pour financer le projet de transformation de l'entreprise (financements des départs, etc.). Au total le coût du plan, en comptant les mesures d'accompagnement, est évalué à 173 M€.

L'équilibre du résultat d'exploitation est obtenu au prix d'économies importantes, car les ressources publiques sont en baisse de 31 M€. Le chiffre d'affaires publicitaire reste stable malgré la suppression de la publicité sur les programmes jeunesse (-20 M€), du fait d'un très bon résultat du parrainage qui progresse fortement.

Les économies se sont faites essentiellement sur le programme national (-30 M€), mais

aussi sur les coûts de diffusion ou les frais généraux. Elles ont permis de compenser des dépassements sur les droits sportifs (on n'a pas réussi à revendre des droits comme on le prévoyait) ou une forte augmentation des litiges et indemnités de ruptures conventionnelles.

Les économies ont aussi porté sur les effectifs. Alors que les objectifs étaient déjà très difficiles, FTV a supprimé 51 ETP de plus que prévu. Au total les effectifs atteignent un chiffre moyen de 9618 ETP en 2018, soit une baisse considérable de 224 ETP sur l'année.

Voir ➔ [le compte-rendu](#) de la commission économique et ➔ [l'avis du CSE central](#).

Réorganisation de la direction financière : à surveiller

Le projet de réorganisation impacte principalement les comptables basés en région et dans une moindre mesure les contrôleurs de gestion.

Dans leur avis très détaillé (voir ➔ [l'avis du CSEC](#)) adopté à l'unanimité, les élu·e·s sont revenu·e·s sur les conditions de préparation de ce dossier, les impacts potentiels sur les conditions de travail et d'emploi des personnels, ainsi que sur les modalités d'accompagnement.

La direction va lancer dans les prochains jours la campagne des vœux pour pourvoir les 11 postes de responsables. Lorsque tous les cadres auront un poste d'atterrissage, une nouvelle campagne de vœux concernera les comptables afin qu'ils se positionnent dans le cycle de leur choix (conclusion en septembre-octobre).

Un point d'information trimestriel sera fait en CSEC pour suivre la mise en place et vérifier que les préconisations émises sont suivies d'effets.

Déménagement de France 3 Ile-de-France au Siège : à la hussarde

Le déménagement des salariés de Vanves au Siège est prévu le 27 octobre en dépit de l'opposition des personnels. L'équipe projet et les salariés concernés travaillent sur le volet opérationnel de cette bascule humaine, technologique et sur les process de fabrication.

De nombreux sujets sont à l'étude : projet éditorial, plan de formation, calendrier, aménagement du plateau D, occupation de la régie 4, expertise post incendie (à lire dans le

compte rendu de la réunion du 29 mai), planification à la DRM, calendrier des aménagements au Siège, guide d'accueil, ateliers documentalistes et scriptes, documents uniques d'évaluation des risques, indicateurs de suivi sociaux, devenir de l'instance de proximité, reprise et sous-location du site de Vanves (à lire ➔ [le compte-rendu](#) de la réunion du 1^{er} juillet). Prochaine réunion fin septembre.

Moyens Internes de Fabrication : au bord de la crise

La commission de suivi des moyens internes de fabrication poursuit son travail entamé en 2017 : faire un point régulier sur les finances, l'emploi, les activités, les sites, l'état du corps social, les dysfonctionnements... au sein de La Fabrique. Voir le [Compte-rendu de la réunion du 17 juin](#).

Le déploiement de la réorganisation est long et confus. Il entraîne une dégradation croissante des conditions de travail, obligeant les CSE du réseau France 3, du Siège et Central ainsi que leurs Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, à alerter la direction

pour qu'un plan d'actions soit rapidement mis en œuvre. La direction, à commencer par la présidente et le DRH de FTV, est consciente de la situation et de la nécessité d'y remédier.

Sur proposition de la CGT, la direction et les élu·e·s se sont mis d'accord pour un diagnostic partagé sur l'état réel et les actions à mener selon un calendrier qui commencera la semaine prochaine par la remise d'une liste de dysfonctionnements et qui se poursuivra à la rentrée avec la présentation par la direction d'un plan d'actions.

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE Central s'est réunie le 12 juin. A l'ordre du jour : la formation de l'encadrement à la Qualité de Vie au Travail, les groupes de travail de l'accord QVT avec un focus sur les cellules de veille locale, la prévention du harcèlement moral ou sexuel, les référents harcèlement dans les CSE, le choix des véhicules de reportage et aménagements possibles en cas de RQTH, la gestion des restrictions d'aptitude ou des inaptitudes, les risques liés aux LED, la pré-

sentation du nouveau dispositif des assistantes sociales qui entrera en vigueur le 1^{er} septembre, le bilan des interventions des psychologues du travail en 2018 et au 1^{er} semestre 2019. [Compte-rendu à lire](#) [ici](#).

La direction a procédé au recrutement d'un médecin du travail au Siège en remplacement d'un partant. L'équipe de santé au travail compte désormais 3 médecins et 4 infirmières (bientôt une 5^e). Les élu·e·s ont pris acte de l'arrivée du Dr Lakshmy Chastang.

Ariane 3

Après l'outil commun Ariane en 2004 pour la holding FTV SA, l'entreprise commune est passée à Ariane 2 en 2011 lors de la fusion. L'outil commence maintenant à dater et sa

maintenance ne pourra être assurée après 2021.

Ariane 3 est dans la continuité puisque le prestataire choisi est le même (Oracle) mais la technologie change : passage en système

SaaS qui sera hébergé aux Pays-Bas. Il s'agit d'un choix de produit du marché, donc sans développements spécifiques. Cette solution permettra des accès en mobilité.

La direction dit avoir fait une étude avec les comptables, contrôleurs de gestion et administratifs au travers d'ateliers. Il en ressort qu'aujourd'hui on est proche des standards du marché et il n'y aura besoin que de quelques adaptations de process qui ne devraient pas être compliquées pour les utilisateurs.

Par ailleurs, le choix d'un logiciel du marché permet une réduction des coûts sur les développements.

Les élus CGT se sont inquiétés d'éventuelles automatisations dans le traitement des don-

nées. Selon le chef de projet, ce nouvel outil permettra de bénéficier d'un reporting en temps réel au lieu de J+1 avec le transfert de données de nuit. Pas d'autre évolution prévue pour l'instant.

La phase de définition des process démarre en septembre 2019. Une fois définis les scénarios de mise en œuvre à l'été 2020, la recette aura lieu à l'automne 2020 et le déploiement début 2021

Au niveau sécurité, les banques de données peuvent être chiffrées, l'entreprise détenant la clé de chiffrement. Les codes d'accès utilisateurs seront aussi gérés par FTV.

Le CSEC doit être consulté sur le dossier avant la fin de l'année.

Situation des Outre-mer

➔ Pacte pour la visibilité des Outre-mer

FTV annonce vouloir prendre 25 engagements pour remettre durablement les Outre-Mer au centre de l'offre. Les enjeux essentiels du Pacte sont de :

- Garantir la présence et la visibilité régulière des Outre-Mer dans les contenus généralistes et les éditions d'information des chaînes nationales, aux heures de plus grande écoute
- Adapter l'organisation interne de FTV pour renforcer les liens avec le Pôle Outre-Mer et disposer d'interlocuteurs dédiés au siège parisien
- Responsabiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs internes et externes de la production et de l'édition de contenus
- Garantir la pérennité des engagements sur la durée

Ce Pacte pour la visibilité des Outre-Mer sera signé entre la présidente de FTV et les ministères de la Culture et de l'Outre-mer à la mi-juillet.

➔ Le NRCS (News Room Computer System)

Le principe du projet est de mettre en service un système d'information central de la fabrication des éditions (NRCS) commun à l'ensemble du groupe et répondant aux besoins de l'ensemble des rédactions TV, radios et numériques.

Il consiste à simplifier et moderniser les procédures et outils utilisés actuellement dans le système de fabrication de l'information. Le but étant d'apporter des réponses techniques plus stables, plus efficaces, qui puissent s'adapter à de nouvelles demandes éditoriales ou qui puissent décharger les collaborateurs des actions répétitives et sans plus-value.

Une information est prévue en Septembre ou Octobre dans les instances des 1^{ère} avant la présentation du projet en central.

➔ La radio filmée

Pour répondre au besoin du projet des nouvelles émissions radio filmée « France 3 / France Bleu » et le besoin de renouveler les

équipements des studios radio Outre-Mer, un appel d'offres commun a été initié en février par FTV et Radio France.

Dans le cahier des charges, la demande primordiale a été d'avoir un système permettant d'enrichir visuellement les programmes de radio filmée avec beaucoup de simplicité d'utilisation et d'importantes possibilités d'automatisation (via le conducteur Nétia, entre autres). Le marché a été attribué à la société française Multicam-Systems. Ces équipements seront acquis et déployés progressivement (Achat fin 2019 et déploiement en 2020).

➔ La relocalisation de Mayotte.1

La réception du bâtiment est prévue début Juillet 2019, début des installations Process le 20 Août. Les formations sur les équipements installés, débuteront début Octobre, après les recettes techniques effectuées par l'ingénierie et les équipes de la station. Le démarrage de la radio est prévu le 5 Novembre et le premier JT sur Grande Terre le 20 Novembre 2019.

➔ La HD en Outre-Mer

Le déploiement pour une diffusion en HD sur le satellite en Septembre 2019 se poursuit.

Guadeloupe, Nouvelle-Calédonie, Martinique, Polynésie sont opérationnel en Full HD.

En Guyane, la formation MAM est en cours. La station sera opérationnelle dans une quinzaine de jour en Full HD.

Mayotte est en cours de relocalisation, Upscale du signal en HD jusqu'à la fin des travaux.

Pour la Réunion, Upscale du signal en HD jusqu'au renouvellement de la régie et du Nodal.

Pour Saint-Pierre et Miquelon, Upscale du signal en HD jusqu'au deuxième trimestre 2020.

Pour Wallis et Futuna, la diffusion HD est dans l'attente de la mise en service de la fibre.

➔ Les programmes en syndication pour la rentrée 2019

Le directeur des contenus du Pôle Outre-Mer souhaite accompagner les 1^{ère} selon les divers besoins identifiés par les directeurs éditoriaux. 5 axes ont été identifiés :

- Renforcement de l'offre sportive (qu'elle soit locale ou internationale)
- De nouvelles fictions « concernantes »
- Poursuite de l'offre généraliste premium cinéma et séries
- Soutien ciblé en mesures d'audience
- Une offre généraliste premium pour les documentaires

La direction du Pôle Outre-mer travaille avec la direction des sports de FTV pour que les événements locaux des 1^{ère} puissent sortir des frontières de nos territoires. La première opération identifiée pour être diffusée sur une des chaînes du groupe sera « Le Grand Raid, la Diagonale des fous ».

Productions propres, acquisitions ou productions des chaînes nationales de France Télévisions, les offres de fictions concernantes seront proposées en primo diffusion sur nos antennes 1ère.

Pour la grille de rentrée, volonté de disposer d'une case hebdo de documentaires sur l'ensemble des 1^{ère}. Une politique d'achat de documentaires va permettre l'alimentation régulière de cette case. Le Festival annuel comme le FIFO (Festival International du Film documentaire Océanien) sera une source de récupération pour un certain nombre de contenus, idem pour le FIFAC (Festival International du Film documentaire Amazonie Caraïbes) qui se tiendra pour la première fois en Octobre 2019. (En prévision, un festival du documentaire à la Réunion en 2020)

➔ La stratégie de l'autopromotion des 1ère et des moyens de fabrication

Face à une stratégie actuelle peu satisfaisante, la commission Outremer a demandé à la direction une véritable redéfinition de la politique d'auto-promo des 1ère en ciblant un fonctionnement plus efficace, autant à Malakoff que dans les stations. Le rôle des directeurs éditoriaux est primordial pour

l'élaboration de la stratégie et des moyens de fabrication, à la fois au niveau de chaque station ainsi qu'en liaison avec Malakoff (programmes en syndication). La direction soutient la mise en œuvre de ce projet pour une application d'ici la fin de l'année.

➔ **Les dernières mesures d'audience (TV, radio)**

En TV :

Sur la période Avril-Mai 2019, légère baisse à 30,9% pour **Mayotte.1** (-0,2% sur 1 an) et -0,9% pour **Guyane.1** qui passe de 27,4% à 26,5% par rapport à la précédente vague d'audience (Septembre-Octobre 2018).

Sur la période Janvier-Mars 2019, des audiences en hausse pour la **Guadeloupe.1**, la chaîne obtient 26,6% de pda (25,7% 4^{ème} trimestre 2018).

Audiences en Baisse pour la **Martinique**, la 1^{ère} est en baisse de -1,9% de pda à 16,9% (contre 18,8% Septembre-Novembre 2018), et -1,3% à 10% pour **Réunion.1**

En Radio :

Deux mesures d'audience pour 2019 sur la vague Avril / Mai 2019.

A **Mayotte.1** malgré une baisse de -6,4% à 55,8%, cela reste un niveau très élevé d'écoute qui permet de retrouver la moyenne des audiences de ses dernières années.

Après des baisses importantes lors des quatre dernières mesures d'audience, forte hausse pour **Guyane.1** avec +10,9% de pda à 48,7%. La grille de la radio s'est stabilisée avec encore quelques difficultés sur la matinale.

Bilan de l'emploi au 1^{er} mars 2019 : en baisse

➔ **Plan de départ**

300 dossiers de demandes de départs ont déjà été remplis, la plupart pour fin 2019.

L'Accord du 9 mai 2019 ouvre un cycle de négociations importantes tant sur la déclinaison des différents chantiers du projet d'entreprise que sur la GPEC « de progrès » qui doit l'accompagner. C'est le fruit de ces négociations qui fixera le devenir des postes libérés par les départs : comblement immédiat, réorganisation du service, mise en réserve en attendant des redéploiements.

La CGT rappelle que l'évolution maîtrisée des métiers ne peut s'envisager que dans le cadre de projets de développement et de façon expérimentale. Les élu·e·s s'étonnent de l'inertie de la direction tant sur le volet GPEC que sur le volet projet d'entreprise. Ils rappellent qu'à défaut d'accord, il faudra recourir à

des renforts en CDD pour assurer la continuité des activités.

➔ **Baisse des ETP**

Une baisse significative des ETP entre mars 2018 et mars 2019, à hauteur de 253 ETP, permanents et non permanents, répartis en 220 ETP PTA et 33 ETP journalistes. L'entreprise comptait 9413 ETP fin mars 2019, 8334 ETP permanents et 1078 non permanents.

Le taux de non permanents représente 11,7% des effectifs. C'est majoritairement la diminution des effectifs non permanents qui est concernée avec la réduction de 171 ETP non permanents contre 80 ETP permanents.

Lire ➔ [le compte rendu de la commission](#)

Bilan handicap 2018 : peut mieux faire (1)

Depuis 2010 FTV s'est engagée dans une démarche d'audit qui a permis une traçabilité via les indicateurs du bilan annuel.

Dans leur avis, les élus du CSEC reconnaissent l'effort de l'entreprise pour la visibilité de la diversité sur les antennes mais pointent également un manque sur les antennes régions et les Outre-mer ainsi qu'un manque d'actions de sensibilisation auprès des salariés.

Ils ont proposé le lancement de modules numériques fabriqués en région et stations d'Outre-mer afin de lutter contre toutes les discriminations. Ils ont également proposé le lancement de JT en langue des signes

Les élus soulignent également la faible application des principes de l'accord handicap dans les filiales, en particulier à FTP et FTD. Ils encouragent le maintien d'actions comme le *Duoday* ou la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap et souhaitent un travail constructif avec la commission Handicap-Diversité-Discrimination pour mettre en place des actions de l'entreprise traitant du handicap, de la diversité et de la discrimination.

L'avis du CSEC a été adopté à l'unanimité. Voir ➔ [le compte-rendu de la commission handicap](#) et ➔ [l'avis du CSE central](#).

Bilan logement 2018 : peut mieux faire (2)

Dans leur avis les élus du CSE Central ont souligné que l'aide aux salariés en matière de logement devait participer à la politique sociale à la hauteur des ambitions d'un groupe de service public mais que trop peu de salariés en bénéficient.

Ils ont demandé à la direction d'accentuer les efforts sur 3 axes :

1/ mieux faire savoir aux salariés les conditions d'accès aux logements avec une plus grande clarté.

2/ mettre en place un outil statistique permettant de connaître le temps d'occupation des logements.

3/ améliorer la possibilité de changer de Logement en restant dans *Action Logement* sans perdre ses droits, du fait de changements professionnels ou personnels.

Les élus ont regretté que le service Action logement n'existe pas pour les salariés d'Outre-Mer alors que le besoin est tout aussi important.

L'avis du CSEC a été adopté à l'unanimité. Voir ➔ [le compte-rendu de la commission logement](#) et ➔ [l'avis du CSE central](#).

Taxe d'apprentissage 2018

Les élus du CSEC ont pris acte des montants versés par l'entreprise au titre de la taxe d'apprentissage. Ils regrettent de ne pas pouvoir bénéficier d'une ventilation précise par école des 5,06M€ (0,68% de la masse sala-

riale) versés par l'entreprise. C'est cette répartition entre établissements qui aurait pu éclairer l'avis des élus.

A noter que depuis le 1er janvier 2019 la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans

la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui sera collectée par l'URSSAF à partir de janvier 2021.

Signature électronique des contrats de travail

Après les tests grandeur nature dans des sites pilotes, la direction estime que le process est validé (70% de satisfaction) et va déployer progressivement cette signature électronique dans toute l'entreprise jusque fin décembre. Pour mémoire, la procédure de signature nécessite un téléphone portable et une adresse mail personnelle.

Les élus ont dénoncé le fait que le salarié n'ait le choix qu'entre signer ou ne pas signer

le contrat qu'on lui propose, sans possibilité d'écrire des réserves.

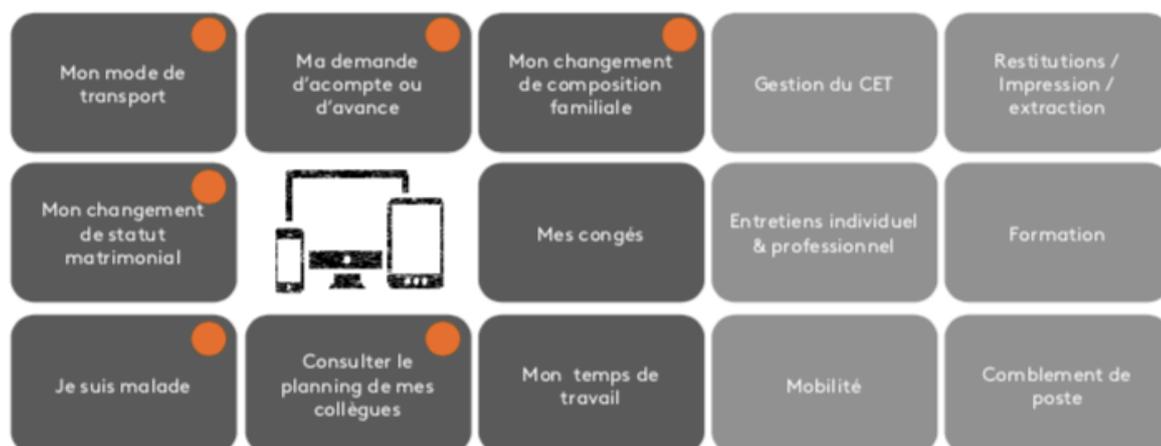
A noter que si le délai de signature d'un CDD dépasse les 48H après le début du contrat, une impression papier sera déclenchée afin de faire signer le contrat manuellement. Une fois signé, le contrat est envoyé pour l'instant sur le mail de la personne concernée. Dans un second temps, il sera déposé dans le coffre-fort Digiposte.

Nouveau PapyRHus E5 et nouvelle version de Monkiosque

Voir ci dessous le schéma des évolutions à venir de Monkiosque. Les points en orange indiquent les services supplémentaires ac-

cessibles par Monkiosque, la partie gauche étant ceux accessible en externe via Ordinateur, tablette ou smartphone :

Les services proposés par l'application HR4YOU



- Accès en extranet
- Les nouveaux services

L'ergonomie sera repensée, notamment pour les Relevés Individuels d'Activités (RIA) et la pose des congés, ce qui ne sera pas du luxe !

Si ces fonctionnalités peuvent améliorer le confort au quotidien des salariés, les élus ont également pointé le risque de déshumanisation des rapports sociaux et la baisse potentielle de charge de travail des personnels en

charge de la gestion de ces activités actuellement. Les élus ont demandé qu'une étude d'impact soit engagée.

Pour la CGT voilà un bon exemple de la nécessité d'une GPEC pour anticiper les évolutions et faire évoluer les personnels concernés par des baisse d'activité vers des fonctions à plus forte valeur ajoutée.

Paris, le 9 juillet 2019

**Vos élu·e·s CGT se tiennent à votre disposition
et vous souhaitent un bel été.**



Comptes 2018 de France Télévisions

Réunion du 17 mai 2019

Présents pour la commission : Claude Guéneau, Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Didier Ricou et Eric Vial.

Présents pour la direction : Priscille Ducomet, *directrice financière* et Eric Fressignaud, *directeur du contrôle de gestion*.

Invité : Mehdi Morchedi (Secafi).

La présentation de la clôture comptable en conseil d'administration a été retardée d'un mois du fait des négociations autour de la RCC puis de l'accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise.

Suite à la signature de cet accord, une provision a été passée dans les comptes 2018. Cette provision de 92,8 M€ entraîne un résultat net déficitaire de 89,3 M€, malgré un résultat d'exploitation à l'équilibre (+0,4 M€) et alors que le budget prévoyait un résultat net légèrement excédentaire.

Le chiffrage du plan de départs

Le coût du projet de transformation est estimé à 173,2 M€ :

- 124 M€ d'indemnités de retraite
- 23,2 M€ d'indemnités pour projets externes
- 26 M€ de coûts de transformation

La direction financière a passé au 31 décembre une provision de 142,6 M€ pour financer les départs, qui correspond globalement au coût du projet duquel sont retranchés les 26 M€ d'accompagnement de la transformation qui ne peuvent être provisionnés mais viendront en charge sur les années du plan, et dès 2019.

Dans le même temps une reprise de 49,7 M€ de provisions pour indemnités de départs à la retraite (sur une provision de 173 M€) a été faite, soit au final une provision de 93 M€. Cette provision génère un résultat exceptionnel négatif de -89,7 M€.

Les 26 M€ de coûts de transformation comprennent les mesures d'accompagnement (12 M€), l'intéressement (12 M€), le maintien des subventions des CSE à leur niveau de 2019 (1M€), le recours à des cabinets de chasseurs de tête pour le recrutement de nouveaux profils (1 M€).

Les chiffrages du plan ont été fournis à la direction financière par la RH. La commission économique souhaite avoir le détail des hypothèses de calcul prises en compte par la RH.

Si l'on neutralise cette provision, le budget 2018 comportait deux principaux risques :

- Le coût des sports : il n'y a pas eu, cette année, les rétrocessions de droits sportifs attendues
- Une importante variation de la provision pour risques liées à des litiges et départs transactionnels

Ces surcoûts ont été compensés par les bons résultats de FTP, des économies sur les dépenses de communication (des campagnes budgétées n'ont pas été faites), sur les coûts de diffusion (plus de 2 M€ de pénalités versées par TDF pour des incidents techniques), sur les frais généraux (économies d'honoraires d'avocats et baisses d'ETP).

Des ressources publiques en baisse

Les ressources publiques sont en baisse de 31 M€ par rapport à 2017. Elles ont atteint 2,517 Md€, dont 85,5 M€ de TOCE (taxe sur les opérateurs de communications électroniques).

La suppression de la pub jeunesse compensée par la bonne performance publicitaire

Les recettes publicitaires sont quasi-stables par rapport à 2017 et supérieures de 14,2 M€ par rapport au budget. Elles représentent un chiffre d'affaires de 347,7 M€.

L'assouplissement de la réglementation sur le parrainage a fait exploser le chiffre d'affaires du parrainage : il passe de 66 M€ en 2017 à 85 M€ en 2018, soit une progression de 19 M€.

Il compense ainsi quasiment le recul de la publicité classique qui subit l'interdiction de la pub jeunesse et recule de 20 M€ par rapport à 2017, en retrait de 4 M€ par rapport au budget.

La publicité numérique progresse timidement : +1 M€ par rapport à 2017 et +2 M€ par rapport au budget.

Au total, les ressources de FTV atteignent 2,879 Md€.

Les évolutions du coût de grille

L'information nationale a connu une année sans élections, d'où une baisse de près de 8 M€ par rapport à 2017 (-34 ETP), mais conforme au budget.

Le sport est en dépassement de 18 M€ par rapport au budget, car les rétrocessions de droits budgétées n'ont pu être faites. Cependant, le coût de grille recule de 4 M€ par rapport à 2017, qui avait été un exercice riche en événements sportifs.

Le programme national est en baisse de 30 M€ par rapport à 2017. 10 M€ qui avaient été gelés pour compenser les surcoûts du sport ont pu être degelés en septembre pour acheter des programmes, grâce aux bons résultats de la pub.

Le programme régional est en dépassement de 2,5 M€ par rapport au budget. Cela s'explique par le surcroît d'activité lié la couverture des gilets jaunes en fin d'année, mais aussi par un dépassement du droit de tirage sur les moyens internes de fabrication qui a obligé à recourir pour 2000 jours à de la prestation externe en post-production.

Le coût de grille des Outre-mer 1^{ère} est en légère économie par rapport au budget et en baisse d'1,6 M€ par rapport à 2017. La direction invoque une bonne maîtrise des charges et une augmentation des stocks de programmes en fin d'année.

Enfin le numérique affiche une économie de 1,8 M€ par rapport au budget, qui masque en fait le transfert de la Télématique à FTD. En réalité, le numérique est en dépassement de près de 3 M€. C'est notamment dû au retard pris par la SVOD et donc de recettes non perçues via la plateforme Salto.

Au total, le coût de grille est en dépassement de 20 M€ par rapport au budget mais en économie de 38 M€ par rapport à 2017. Il atteint 2,109 Md€.

Des économies sur les supports et la technique

Pour compenser ces dépassements, les coûts supports sont en économie de 5,7 M€, grâce à la baisse des coûts de diffusion (liée à des pénalités payées par TDF) ou du support antennes et programmes (principalement des économies sur les budgets de communication).

Le support technique et informatique partagé est en légère économie. Les baisses d'ETP à la fabrication et à la direction des technologies ont permis d'amortir l'effet du retard du plan de charge.

L'inflation des transactions de départs et des litiges

Sur les autres dépenses, les économies sur les frais généraux (-2,1 M€ par rapport au budget) ne suffisent pas à compenser la forte variation (+ 12 M€) des provisions pour risques, liée à l'augmentation des départs et des transactions qui vont avec. En 2018, le solde de départs de permanents est de -61. La Direction des moyens de fabrication a connu de nombreuses ruptures conventionnelles.

Des effectifs en forte baisse

L'effectif moyen de FTV en 2018 est de 9618 ETP, en économie de 51 ETP par rapport au budget et en baisse de 224 ETP par rapport à 2017.

Le taux de précarité a lui aussi baissé de 14 à 12,7 %.

Malgré cette économie d'ETP, la masse salariale est en débord de 3,1 M€ par rapport au budget. C'est notamment le fait de la sous-estimation des accords UCC (coût : 1,6 M€) et du 10^e de congés payés.

La masse salariale globale atteint 952 M€.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
3 juillet 2019



Avis sur les comptes 2018 de France Télévisions

L'affichage des comptes est percuté par la conséquence de la signature de l'accord cadre du 9 mai 2019, qui entraîne le passage d'une importante provision pour financer les coûts liés à la transformation (départs, accompagnements en formation et investissements). De ce fait le résultat est affiché en déficit de près de 90 M€.

Au-delà de cet élément exceptionnel, le budget 2018 avait été construit à partir d'une double contrainte : la diminution des ressources publiques (31M€) et la fin de la publicité autour des programmes jeunesse (environ 20 M€).

La progression des recettes publicitaires (+14,5 M€ par rapport au budget) est venue compenser partiellement cette diminution.

Sur les grilles, le programme national a porté à lui seul l'équivalent de la réduction des recettes publiques. D'autres économies (sur les coûts de diffusion ou les frais généraux notamment) ont permis de financer le dépassement sur les sports ou sur le programme régional.

2018 s'est traduite par une forte accélération de la réduction du nombre d'ETP (-224 ETP), bien supérieure au budget et ce, sans aucun droit de regard des Instances. Grâce à l'accord du 9 mai 2019, cela ne devra plus pouvoir se reproduire et l'avis des représentants du personnel devra être pris en compte.

Les élus remarquent également une hausse de +12 M€ des provisions pour litiges par rapport au budget (ruptures conventionnelles et contentieux prud'homaux en particulier).

Les élus regrettent que, cette année encore, les investissements hors programmes soit en deçà des prévisions budgétaires.

Si on peut à priori se féliciter d'un résultat à l'équilibre, cela cache en réalité une forte dégradation des conditions de travail dans de nombreux secteurs de l'entreprise, avec des conséquences préoccupantes sur la santé des salariés.

Les élus demandent que cet avis soit transmis au conseil d'administration de France Télévisions.

Adopté à l'unanimité.

CFDT, CGT, FO s'associent.

Paris, le 3 juillet 2019



AVIS DES ELU-E-S DU CSE DU RESEAU FRANCE 3 SUR L'INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE

En complément des différents documents d'information-consultation, les élu-e-s du CSE central ont pris connaissance du rapport d'expertise analysant les impacts sur les conditions de travail du projet d'évolution de l'organisation de la Direction Financière de France télévisions. Cette expertise avait été votée par les élu-e-s le 18 avril 2019.

Pour rappel, les objectifs de l'expertise étaient :

- 1. Les conditions de préparation et de gestion de ce projet ;
- 2. Les impacts possibles du projet sur l'organisation et les conditions de travail et d'emploi des personnels ;
- 3. Les modalités d'accompagnement du projet.

1. Sur les conditions de préparation et de gestion de ce projet

Un travail préparatoire associant des salarié-e-s a participé à définir l'organisation cible, même si on peut regretter que ça se soit limité aux cadres et qu'aucun représentant de la Direction Territoriale Corse n'ait été associé. Plusieurs séminaires ont eu lieu, d'abord avec les responsables puis avec l'ensemble des salariés.

Le document d'information-consultation est structuré.

Des échanges ont eu lieu tout au long de l'expertise entre la direction et l'expert, et entre la direction et les élu-e-s.

Les salarié-e-s, notamment en région, ont répondu présent-e-s pour participer à l'expertise.

Un travail préparatoire, des ateliers de travail avec une certaine catégorie de salarié-e-s, un volume adéquat de communication, un dialogue avec les instances et

l'expert, tous ces éléments élèvent notre niveau d'attentes pour les prochains **projets de transformation**.

2. Sur les impacts possibles du projet sur l'organisation et les conditions de travail et d'emploi des personnels

Majoritairement, les salarié-e-s ne rejettent pas le projet, et pour certains, ils l'attendent. En revanche, son déploiement interroge.

a. L'obligation de **spécialisation**, principalement pour les comptables en région, va sensiblement altérer l'intérêt des postes et donc le sens au travail. Ce critère est l'un des indicateurs reconnus de déclenchement des risques psycho-sociaux selon le modèle de Gollac.

La spécialisation va aussi mécaniquement réduire le champ des **trajectoires professionnelles** possibles.

Les compétences élargies liées au développement de ViaStella seront réduites pour une spécialisation dans un cycle défini sans donner la possibilité aux salarié-e-s de choisir.

Afin de préserver un certain équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les salarié-e-s ont majoritairement intégré les contraintes liées à ce projet afin de garder leurs conditions de travail, notamment géographique. Pour autant, les élu-e-s ne peuvent se satisfaire de cet état de fait.

- La double problématique de préservation de l'intérêt maximum des postes et de possibilité de trajectoire professionnelle doit être la préoccupation de tous, à commencer par la direction.
- Néanmoins, l'intérêt du travail doit être établi par et avec les salarié-e-s. Les élu-e-s notent l'acceptation de la direction de la proposition de l'expert que deux groupes de travail soient réunis sur le sujet. Ceci permettra de répondre à cette nécessité d'intérêt au travail, mais également de les embarquer dans la transformation de la Direction Financière. Les élu-e-s demandent que les salarié-e-s participant soient des volontaires, et que le COPIL de ces groupes de travail inclut des représentant-e-s du personnel.
- La perspective de trajectoire professionnelle se fera au travers de formations qui ouvriront des passerelles d'un service/cycle à un autre, ainsi que vers d'autres métiers (de la comptabilité vers la finance).
- La direction devra faire un suivi régulier au travers d'indicateurs tels que le micro-absentéisme.

b. Départs non remplacés déjà subis, pyramide des âges, plan de départs à venir, incertitude sur le taux de remplacement... La poursuite de la **baisse constante des**

effectifs (-9,4% d'ETP sur 2 ans) pourrait conduire à une baisse des productions et/ou de la qualité, à une tension du corps social, et/ou à des externalisations de tâches. Le manque d'effectif a un impact sur les rythmes de travail puisque la charge de travail de l'équipe est répartie sur un nombre réduit de personnes. De fait, le travail est et sera accompli à un rythme plus soutenu, créant un risque de surcharge, sans compter que certain-e-s seront aussi en appui de collègues moins expérimentés. L'impact potentiel sur la santé est grand.

Tous ces sujets amènent les salarié-e-s à s'interroger sur l'avenir.

- Pour les comptables : quelle est la prochaine étape ? La direction dit que la création d'un centre de services partagés centralisé ou externalisé n'est pas prévu dans l'immédiat.
- Pour les financiers : est-ce qu'une réorganisation par activité, sur le modèle de la réorganisation de la comptabilité, est en préparation ?

Ces interrogations légitimes créent une **insécurité de la situation de travail** ; un autre facteur déclencheur de RPS selon le modèle de Gollac.

De plus, les financiers sont également confrontés au paradoxe d'une mise en avant de la régionalisation mais une strate « polaire » est conservée.

L'organisation des remplacements proposée par la Direction au sein d'un même cycle soulève beaucoup de questions.

- **La direction devra expliquer sa politique de régulation des absences au sein des services avec peu de salariés.**
- **La direction devra expliquer sa politique de remplacement (quel taux de remplacement, où, quels profils) et l'organisation du travail qui en découle.**
- **La direction devra déterminer les besoins futurs en termes de compétences qui dicteront le bon équilibre de cette population.**
- **Pour les financiers, il conviendra de les informer et de leur expliquer leur (nouveau) rôle et leurs (nouveaux) objectifs, en précisant les périmètres, tâches et objectifs dans quelle organisation, ainsi que l'impact potentiel de ces changements.**

c. Les **rapports sociaux** entre les salarié-e-s de la Direction Financière et leurs collègues sont également atteints : perte de contact avec les opérationnels et donc l'activité. Parallèlement, pour les salarié-e-s des autres directions, disparition du repère financier de proximité. La disparition des services en proximité en région conduit à un appauvrissement de l'intérêt au travail.

Pour les élu-e-s, il faut que ceux qui gèrent les gens sachent ce que font les gens qu'ils gèrent. C'est la bonne définition de la proximité.

- **La direction devra préparer et diffuser des communications en amont à tous les salarié-e-s, financiers ou non.**

Depuis plusieurs informations-consultations (réorganisation du réseau régional, MIF, dématérialisation des factures fournisseurs), un sentiment de déséquilibre entre le

Siège et les régions persiste : centralisation des décisions, des postes et des activités à valeur ajoutée, déséquilibre des opportunités professionnelles entre le Siège et les régions.

Pour rappel, dans son document d'Orientations stratégiques de l'entreprise du 19 février 2019, page 10, Chapitre III – Premier sur l'innovation, autour d'une entreprise qui répond aux nouveaux défis, sous-partie B – Une entreprise plus agile qui favorise l'autonomie et la délégation : « [...] Une réflexion sera ouverte pour favoriser aussi l'installation [en] région de fonctions centrales. »

La chaîne de plein exercice France 3 Corse ViaStella connaît une autonomie financière et de construction de sa grille des programmes. Cela doit se retrouver dans l'organisation du service comptable et de ses missions. A ce jour, la direction ne donne pas de définition du rôle et du périmètre du futur interlocuteur clef de ViaStella. Il semble nécessaire qu'une part majeure des activités des comptables basés en Corse soit en lien avec l'activité de fabrication de ViaStella, c'est-à-dire a minima l'activité du service Programmes – post saisie relevant du cycle Achats.

→ **La direction devra trouver une organisation équilibrée avec des services confiés aux régions, maintenir les spécificités régionales (ViaStella, NoA, La Fabrique...), mieux répartir les activités à valeur ajoutée, assurer le maintien de l'activité en région au fur et à mesure des départs et donner un rôle significatif et des moyens au poste de Financier Régional.**

L'annonce de l'**organisation** est attendue, mais son **déploiement** doit s'organiser dans le temps et s'accompagner afin de permettre une clôture sereine et des ajustements éventuels.

→ **La direction devra annoncer la déclinaison nominative de l'organisation.**
→ **Le déploiement pourra se faire sur une période plus longue que prévue, notamment pour ceux qui participeront à la clôture comptable, de décembre 2019 à février 2020 (principalement les comptables).**

3. Sur les modalités d'accompagnement

La direction explique qu'elle ne peut les détailler avant les nominations, ce qui peut être entendu. En revanche, cela ne l'exonère pas de présenter les grands axes et les moyens prévus.

Les élu-e-s rappellent que les comptables seront multi-impactés : fusion des activités, changement de métiers, clôture comptable 2019. Les contrôleurs de gestion vont essentiellement connaître une ventilation de portefeuilles.

Des salarié-e-s sont déjà en souffrance suite aux successions de réorganisations des équipes. Le risque d'essoufflement est réel. Il y a donc un risque pour la direction de ne pas réussir à embarquer les salarié-e-s dans le changement, et par conséquent qu'ils ne soient pas diffuseurs de la transformation.

→ **La direction devra expliquer :**

- la procédure des vœux et son calendrier, ainsi que les critères de sélection et de départage, et en suivant de respecter au maximum les demandes ;
- le dimensionnement des services.
- La direction devra mettre en œuvre :
 - un chantier d'uniformisation des méthodes ;
 - un suivi attentif de la charge de travail de chaque salarié-e de la Direction Financière. Les indicateurs proposés par la direction sont insuffisants, ils doivent être complémentaire d'une remontée des irritants vécus par les salarié-e-s ;
 - un plan de formation ambitieux qui permettra notamment :
 - aux comptables d'uniformiser et partager les méthodes de travail entre le réseau France 3 et le Siège ;
 - aux managers d'accompagner la transformation et de faire vivre la nouvelle organisation, dans l'esprit de l'accord QVT du 12 juillet 2017. A ce titre, la formation de deux jours apparaît totalement insuffisante ;
 - la direction doit également organiser le temps nécessaire au transfert de compétences entre les salarié-e-s.
- Les élu-e-s ont entendu l'engagement de la direction d'autoriser le renfort nécessaire pendant la phase de transition.

Les élu-e-s attendent que la direction se positionne sur les interrogations, les **préconisations et les axes d'amélioration** pour les conditions de travail des salarié-e-s.

De plus, comme prévu dans l'accord du 16 mai 2019 relatif à l'aménagement du calendrier d'information-consultation des IRP sur ce projet, un **point d'information trimestriel** sur le déploiement du projet sera fait en CSE central jusqu'en avril 2020.

Les élu-e-s exerceront la plus grande vigilance sur la mise en œuvre de ce projet porteur d'un certain nombre de risques potentiels clairement établis dans le rapport d'expertise pour les salarié-e-s, et en particulier dans le réseau France 3 qui sera le plus impacté.

Une prochaine étape annoncée par la direction concernera l'Outremer. Les élu-e-s se demandent pourquoi les services financiers des stations n'ont pas été inclus dans cette consultation.

Nombre de votants : 22.

Pour : 22 voix Contre : 0 voix Abstention : 0 voix

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ, UNSA s'associent.

Paris, le 3 juillet 2019

Compte rendu de la Commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions

Réunion du lundi 1^{er} juillet 2019 (n°5)

La 5^{ème} réunion a eu lieu l'après-midi du lundi 1^{er} juillet à Vanves.

Etaient présents :

Direction : Frédéric Hertz, Alain Rolland, Catherine Fichet et Stéphanie Jean-Lecorvaisier.

Représentants du personnel :

Membre du CSE Central	Jean-Hervé Guilcher	RP PIDF PTA	Vincent Flour
Membre du CSE Central	Claudine Gilbert (absente)	RP PIDF JOU	Isabelle Audin
Membre du CSE Siège	Freddy Bertin	RP Siège Info et sport	Olivier Lecointe
Membre du CSE Siège	Serge Cimino	RP Siège Prod/Fabr/Techno	Eric Laumonier (absent)
Membre du CSE Réseau France 3	Rabéa Chakir-Trébosc (excusée)	RS CFDT	Bruno Espalieu
Membre du CSE Réseau France 3	Véronique Chazaud	RS CGT	Non désigné
Rapporteuse CSSCT centrale	Chantal Fremy	RS FO	Olivier Le Clanche
Rapporteur CSSCT Siège	Laurent Debryne (absent)	RS SNJ	Abdelaali Joudi
Rapporteuse CSSCT Réseau France 3	Karine Cévaër (excusée)		

1) Présentation des modalités de planification des salariés au sein des entités de rattachement

En présence d'Olivier Ernout, responsable de la planification et organisateur d'activités pour la Direction Reportages et Moyens de l'Information au Siège.

La **planification de la DRM** va récupérer une trentaine de Vanvéens (monteurs, OPS, infographiste et technicien vidéo pour le PC info). Ces salariés verront leurs OTT calquées sur celles du Siège. Pour autant, ceux qui travailleront pour France 3 PIDF resteront sur les vacances actuelles et non celles du Siège qui peuvent être plus matinales ou plus tardives.

L'activité de France 3 PIDF sera donnée en **priorité aux Vanvéens**, y compris l'activité de production (**magazines**).

La DRM travaille sur des **plannings prévisionnels** de 3 ou 4 semaines.

Les **bascules** entre France 3 et le Siège seront facilitées pour les monteuses puisqu'ils utiliseront les mêmes machines.

Evidemment, pour les personnels permanents qui ne pourront pas faire de vacation exclusivement pour France 3 PIDF (**OPS, magasin et PC Info**) tout cela ne s'applique pas.

Les **CDD** de Vanves sont déjà dans le planning commun, donc à disposition des planificateurs du Siège.

Les techniciens de Vanves ont commencé à **rencontrer leurs futurs chefs de service** et visiter leur futur environnement de travail au Siège, par groupe de 1 à 3 personnes. Frédéric Hertz recueille les retours des salariés et des accueillants. Ces prises de contact doivent s'achever avant mi-juillet (fin août-début septembre pour les retardataires). Pour les salariés qui resteront rattachés à France 3 PIDF, ce sera fin septembre.

A ce jour, 3 Vanvéens n'ont pas de **poste d'atterrissage** :

- 1 OPS RQTH → une reconversion est étudiée
- 1 adjoint au chef de centre → poste inexistant au Siège (et en voie de disparition dans le réseau), des pistes sont identifiées
- 1 responsable de maintenance → poste inexistant au Siège, la direction cherche des solutions

Les élus de proximité soulignent le cas d'un **CDD** magasinier-électricien-éclairagiste-maintenancier travaillant depuis une vingtaine d'années pour FTV, dont les deux dernières à temps plein à Vanves. Il occupe actuellement un poste vacant de magasinier qui sera reversé au Siège mais non pourvu tant que la future activité du magasin ne sera pas connue. Aujourd'hui le nombre de postes au magasin du Siège correspond à la charge, mais il va être réorganisé. A priori, le projet de refonte a été pensé en fonction des deux postes reversés par France 3 PIDF. Les collègues du CDD espèrent vivement qu'il soit recruté sur le poste vacant. La direction assure chercher des solutions, et pas seulement pour lui.

Olivier Ernoult souhaite que les **échanges entre les services de planification** du Siège et de France 3 PIDF commencent dès mi-septembre. Frédéric Hertz ajoute qu'il sera nécessaire de faire un point hebdomadaire pour que France 3 PIDF communique ses besoins en amont, par exemple en anticipation sur 4 semaines. A noter : il n'y aura pas de coordinateur dédié à la DRM pour faire le lien avec France 3 PIDF.

Olivier Ernoult annonce qu'une réflexion doit aboutir dans les prochaines semaines sur le calendrier de bascule de chaque population.

Pour lui, il n'y a aucune difficulté au transfert en termes de charge de travail. Il faudra simplement préparer les choses, notamment le **transfert des personnes dans l'outil** de planification (ce qui devrait être fait à partir de mi-septembre).

Les **congés de Noël** seront traités comme ceux de La Toussaint : les Vanvéens doivent faire leur demande et la direction de France 3 PIDF répondra dans le temps réglementaire (30 août et 30 septembre). La planification du Siège devra s'adapter à ces décisions.

Entre les formations, les JT à blanc et le déménagement, les membres de la commission pensent qu'il sera peut-être compliqué de poser ses congés. Catherine Fichet explique que le **suivi des soldes de congés** se fait régulièrement avec le responsable financier. La direction n'est pas inquiète mais elle est plus vigilante que les années précédentes. Sur proposition de la commission, la direction remontera au central une demande de report exceptionnel des congés sur 2020 pour les Vanvéens.

Pour arranger l'animateur, la planification d'« **Ensemble c'est mieux** » a été revue depuis la précédente CSAAPIA. Si c'est validé, les enregistrements se feront : un le lundi matin, un le lundi après-midi, deux le mardi après-midi et un le mercredi matin (diffusion du vendredi). Celui du lundi matin sera diffusé par la régie finale (donc pas par la régie 4) en léger différé (« time delay »). Pour rappel, la date de la bascule pendant les vacances scolaires a pour but d'éviter la diffusion d'ECM pendant la 1^{ère} semaine d'exploitation au Siège.

Lors de la prochaine CSAAPIA un **planificateur de la DMF** sera présent pour nous présenter son service.

Nous aurons également, peut-être, des réponses aux questions en cours d'instruction :

- Y aura-t-il 3 OPS en régie au lieu des 2 prévus ?
- Que donnent les tests d'enchaînement ?

2) Présentation des plans d'aménagement et du calendrier des travaux dans les espaces des 3e et 4e étages

En présence de Steve Ferrari, responsable de la gestion des espaces au service IMG du Siège.

Les travaux ont commencé. 6 salles de montage ont déjà été livrées, le hub et le mixage actu sont en cours, suivront les 4 salles de montage prod. La livraison des locaux est prévue pour le **15 juillet**. Ce sera alors au tour de l'aménagement de l'atrium, de l'emprise des bureaux et des locaux des IRP.

Le hub sera agrandi d'une travée de plus par rapport aux plans. Il pourra ainsi accueillir 6 personnes et le présentateur.

Le **meublier** est commandé, il sera installé à partir du **16 septembre**.

« Remise des clés » le **28 septembre**.

La **verrière** au-dessus de l'atrium laisse passer la pluie. Steve Ferrari explique que ce problème d'étanchéité fait partie des réserves émises lors de la réception du bâtiment et non encore levées. Vu la destination du lieu, il pense qu'il faut rapidement faire le nécessaire.

Les membres de la commission demandent l'agrandissement du **local des OPS** qui va accueillir 8 collègues supplémentaires. Steve Ferrari n'y voit pas d'inconvénient, faut-il encore que les JRI qui occupent le local attenant soient d'accord. La direction s'est engagée à faire remonter la demande.

L'ingénierie rendra sa copie dans une dizaine de jours sur l'avenir des consoles **Publison**. Le décès de l'un des fondateurs ne permet plus à l'entreprise d'assurer des mises à jour, FTV ne peut donc plus travailler avec ce prestataire. Il va donc falloir changer le système de mixage du Siège via une procédure d'achat accélérée, déjà lancée. L'objectif visé est que la salle dédiée à France 3 PIDF basculera en 1^{er}.

La direction doit nous fournir les **documents** projetés en CSAAPIA le 29 mai, mis à jour.

3) Echanges sur la rédaction du guide d'accueil

En présence de Véronique Borel, responsable de la Communication de France 3 PIDF.

Véronique Borel est en charge de la rédaction du livret d'accueil pour les Vanvéens arrivant au Siège. Le guide contiendra des informations pratiques, un lexique (application métiers...) et un qui fait quoi. Il sera disponible sur l'intranet (donc pas sur smartphone) et pourra être réactualisé en temps réel.

Les numéros de téléphone de Vanves restent inchangés et il est bien prévu que chaque service ait un référent.

Une communication spécifique sera faite auprès des fournisseurs pour annoncer le changement d'adresse.

La commission propose que certaines parties du guide d'accueil soient présentées en réunion de service pour une meilleure appropriation par les salariés.

L'objectif de la direction est de publier le guide d'accueil dans les **15 premiers jours de septembre**.

La communication interne de FTV pourra se servir de ce travail pour le proposer à tout nouvel arrivant au Siège.

4) Présentation des ateliers scriptes et documentalistes

DOCUMENTALISTES :

Alain Rolland explique qu'un travail de mise à plat des besoins de la rédaction de France 3 PIDF et comment y répondre a été mené, il faut maintenant le partager avec les documentalistes de Vanves et du Siège. Une réunion est prévue la semaine du 8 juillet.

Au sujet du serveur d'archivage, il est certain qu'au 28 octobre il y aura un an d'archives de France 3 PIDF dans les serveurs du Siège. Dès juillet il y aura des envois au Siège pour vérifier la compatibilité des systèmes. D'expérience, un an de stockage n'est pas du tout suffisant (les demandes d'images d'illustration explosent). Frédéric Hertz a donc fait une demande pour que l'antériorité conservée passe à 3 ans. La décision, soumise à un problème de conversion et de temps de traitement, est en cours d'arbitrage.

Pour pallier le problème de la disponibilité des archives encore sur cassette (non numérisées par l'Ina), la commission propose de faire comme dans d'autres antennes France 3 : prendre une prestation de coursier.

SCRIPTES :

Les ateliers ne commenceront pas tant que la direction ne sera pas au clair sur les différentes options. La régie 4 n'est pas configurée pour permettre à la scripte de gérer à la fois les synthés et les temps. L'opérateur synché du Siège reste un problème. Il faut également attendre l'installation de nouveaux outils prévue dans les jours/semaines à venir.

La réflexion se fait au niveau de la direction avec des représentants du plateau. Quand les solutions auront été étudiées, elles seront présentées aux scriptes. La commission suggère qu'elles soient associées plus en amont, notamment celles qui se sont proposées comme référentes métier.

La direction assure que le travail des scriptes sur les JT de France 3 PIDF sera dérogatoire par rapport aux pratiques du Siège pour conserver les process de Vanves : elles s'occuperont des conducteurs, elles restent deux... Néanmoins, la direction reconnaît que la période de transition sera sans doute un peu compliquée.

GESTIONNAIRES D'ANTENNE :

La direction reconnaît que le chantier est complexe, mais c'est surtout lié au lieu de diffusion.

La double saisie sur Argos et Oscar ne devrait pas durer longtemps. Une interface est en cours d'élaboration pour que les informations du 1^{er} se déversent automatiquement dans le 2nd. La recette est prévue fin juillet. Il y a nécessité de conserver Argos car il faut que le réseau France 3 puisse continuer à avoir accès aux conducteurs de France 3 PIDF.

5) Echange sur les différents DUER qui seront applicables

Après le déménagement, les Vanvéens dépendront d'au moins 4 DU, contre 1 aujourd'hui.

En ce qui concerne les salariés restant rattachés à France 3 PIDF, leur DU restera à la main de l'actuelle responsable des services généraux qui basculera à la Direction de la Sécurité et de la sûreté du Siège. Les représentants de proximité travailleront avec elle à sa révision.

Les DU de la DRM et de la DMF sont en cours de révision, trop tôt pour intégrer les Vanvéens.

La commission demande que dès à présent un **risque « RPS »** soit ajouté à tous ces DU. La direction fera la proposition à Cédric Masset (APS à la DRM) et à Jean-Michel Seybald (APS de la DMF).

Quel que soit leur futur rattachement, les Vanvéens garderont le même **médecin du travail** : le Dr Mageau.

6) Echanges sur la détermination d'indicateurs de suivi pour évaluer la réussite ou les difficultés de mise en œuvre du projet

Les membres de la commission proposent les indicateurs suivants :

- Suivi de l'engagement de priorisation de la planification
- Suivi de l'ensemble des postes actuellement rattachés à France 3 PIDF (par exemple via les entrées-sorties des permanents)
- Etude qualitative des mobilités de l'ensemble des salariés actuellement rattachés à France 3 PIDF (sont-elles liées au déménagement ?)
- Suivi de l'absentéisme et des maladies de l'ensemble des salariés actuellement rattachés à France 3 PIDF (forcément avec du qualitatif)
- Mesure de l'intensification du travail (via le questionnaire EVREST administré par le médecin du travail), pour l'ensemble des techniciens des services accueillant des Vanvéens (PC Info, plateau, régie, maquillage et planification)
- Suivi des CDD PTA travaillant actuellement à Vanves (par exemple via le nombre de jours de collaboration dans chaque secteur). Catherine Fichet objecte que cet indicateur nécessite des critères objectifs (par exemple être reconnu CDD régulier, partir d'une date donnée...)

La fréquence pourrait être 3 mois, 6 mois puis 1 an.

La direction doit étudier ces demandes et nous ferons le point lors de la prochaine réunion.

7) Devenir de l'Instance de Proximité après le déménagement

Catherine Fichet et Stéphanie Jean-Lecorvaisier annoncent que la direction reste sur sa position initiale : les 3 RP PTA perdent leur mandat du fait de leur changement d'établissement ; le CSE du réseau France 3 procèdera à la désignation de 3 nouveaux RP parmi les salariés restant rattachés à France 3 PIDF.

La justification est d'éviter de créer un précédent et de se mettre en-dehors du cadre réglementaire. La solution proposée est d'inviter les techniciens de Vanves en IP du Siège ou de France 3 PIDF en tant que salariés experts, si un thème à l'ordre du jour les concerne. Afin qu'il n'y ait pas de difficulté, Catherine Fichet s'engage à ce que la direction s'assure de l'acceptation de ces invitations.

Les membres de la commission déplorent que l'agilité prônée par la direction ne trouve pas ici de traduction. En l'occurrence, ils contestent ce choix. Les techniciens de Vanves doivent être représentés dans leurs nouvelles affectations professionnelles, à plus forte raison dans cette période de changement pour eux. Les membres de la commission proposent deux possibilités, à titre transitoire, qui peuvent faire l'objet d'un avenant spécifique à l'accord sur la composition des instances :

- Soit un maintien en l'état, à titre transitoire, de l'instance de proximité déjà constituée, ce qui implique que les chefs des services d'accueil au Siège viennent y répondre aux questions des élus
- Soit le transfert des élus techniciens actuels, en surnuméraire dans les deux instances de proximité des familles professionnelles concernées au Siège.

8) Point sur la reprise et la sous-location éventuelle du site de Vanves

Pas d'évolution : les visites se poursuivent (une le 2 juillet), FTV et le propriétaire continuent de chercher un repreneur.

Frédéric Hertz annonce qu'il n'y a pas eu de décision prise sur les points en suspens depuis la CSAAPIA du 29 mai, hormis sur le **mélangeur** de la régie 4 : il ne sera finalement pas nécessaire de le remplacer.

Prochaine CSAAPIA le **19 septembre au Siège** afin de pouvoir visiter le plateau et les nouvelles emprises de France 3 PIDF au 3^e étage dont les travaux seront terminés.



Compte rendu CSMIF du 17 juin 2019

Présents pour la direction : Yves Dumond, Marina Da Silva, Stéphanie Jean, Cécile Lefèvre, Laurent Tolazzi, Arnaud Ségur, Eric Fressignaud.

Membres présents :

COMECO du CSEC	Jean-Hervé Guilcher (excusé)	CGT	Karine Cévaër
	Claude Gueneau (excusé)		Pascal Percie du Sert
	Eric Vial	FO	Thierry Lavaill
	Pascal Lefebvre (excusé)		Cyprien Vidal
	Didier Ricou	SNJ	Gilles Bernard
Comité de groupe	Marc Chauvelot (excusé)		-
CSSCTC	Chantal Fremy	Invitée	Valérie Marquet
CFDT	Patricia Jomain	Secafi	Mehdi Morchedi
	Sandrine Bort		

Pour préparer cette réunion, nous avons reçu les documents suivants (le vendredi pour le lundi) :

- les postes mis en consultation
- l'état des entrées / sorties pour 2019
- l'état du télétravail
- le suivi du déménagement (1 document + 6 plans en PDF)
- le mail informant de l'organisation de la RH de la DMF

Préalablement nous avons reçu la structure de la DMF au 1^{er} mai 2019.

A l'issue de la commission de suivi, nous avons également reçu :

- l'état des UCC pratiquées au sein de la DMF
- la répartition des jeux 2019 vs 2018

FINANCES :

Réponses aux questions posées en CSMIF le 15 avril :

1) Le réalisé des fictions 2018 est inférieur au prévisionnel (21,5M€ contre 23M€). Comment ce delta s'explique-t-il ?

Eric Fressignaud précise que les 21,5M€ correspondent au devis des 24 fictions réalisées en 2018, tandis que les 23M€ sont l'estimation datée de juillet 2017 du coût complet des 24 fictions sur la base du réalisé 2016, des règles de répartition (24/32^e) et des charges spécifiques du groupe FTV et de la DMF. Même quand le nombre de fictions diminue la part secor (les loyers immobiliers pour l'essentiel) ne diminue pas.

A noter que les quotes parts secor n'ont pas été revues, peut-être en 2020.

2) Comparaison du compte de résultats des fictions réalisé avec les hypothèses prévisionnelles projetées en juillet 2017

Nous avons demandé la mise à jour du business plan 2018 remis suite à la commission économique du CCE du 10 juillet 2017, et qui se basait sur 20 fictions/an, et moins de jours de feuilleton.

Eric Fressignaud explique que la Direction Financière travaille sur un réalisé 2018 et 2019. Une simple règle de trois n'est pas assez précise, et il reste des éléments de coûts complets « *incompréhensibles* » à éclaircir. Selon lui, les nombreux changements intervenus en 2018, notamment d'organisation, de répartition des coûts, les éléments de charge de personnel (1/10^e de congés payés), de modification des outils de planification et de comptabilité, ont pu créer des erreurs.

Un travail sur les charges fixes et la part secor doit également être mené.

Sans compter qu'il faut attendre le budget du groupe (commencé en juillet, terminé en novembre).

Nous devrions avoir une réponse à notre demande en novembre. L'exercice devrait être plus simple les années suivantes, notamment car le nombre de 21 fictions/an semble pérenne (contre 32 en 2017).

La commission est évidemment déçue et s'interroge. Nous souhaitons pouvoir rapidement travailler sur des documents finalisés.

EMPLOI :

1) Point à date sur l'emploi

Au 30 avril 2019 la DMF comptait 842 permanents, contre une cible de 974 postes selon le dernier document d'information-consultation. Pour mémoire, le rapport de l'expert daté de mars 2018 relevait 862 permanents pour 1018 postes.

Le delta s'explique en raison du nombre très important de postes vacants.

2) Postes vacants

DMF hors USGS : 83 postes vacants, dont 65 postes en cours de pourvoi.

USGS : 55 postes vacants, dont 29 postes en cours de pourvoi.

Donc au total : 138 postes vacants, dont 94 postes en cours de pourvoi.

A noter : le document en annexe ne liste pas les postes d'USGS qui font l'objet d'un traitement particulier. La nouvelle campagne d'avril suit son cours, les postes seront pourvus au fil de l'eau, dès les entretiens terminés.

Au travers du prochain bilan de l'emploi nous verrons la hauteur du **recours aux CDD**, mais sans pouvoir apprécier qualitativement s'il a été suffisant ou non pour combler les besoins générés par ces postes vacants. Nous espérons que le travail de co-construction de nouveaux indicateurs, entre la DDS et la CEF du CSEC, apportera une réponse aux besoins d'analyse des élus.

La direction a souhaité attendre la nomination des cadres intermédiaires afin qu'ils participent aux recrutements au sein de leur équipe. C'est évidemment logique, mais **la période de nomination a été beaucoup plus longue que prévu**, ce qui retardé l'enchaînement. De nombreux salariés se sont plaints de surcharge et d'abandon hiérarchique, ce qui a rajouté des difficultés dans le déploiement de la réorganisation. Aujourd'hui Yves Dumond estime que la structure est stabilisée, à quelques postes près, et sans compter les mouvements naturels. Un rythme de croisière devrait être atteint très rapidement, en tout cas c'est le souhait de la direction, d'où les publications de postes « en masse » depuis le mois d'avril. Ce n'est pas le ressenti du terrain qui est catastrophique.

Les membres de la commission savent que des permanents et des non permanents hésitent à postuler à cause de la **localisation des postes au Siège**. Cécile Lefèvre répond que c'est leur choix et rappelle que la finalité de la réforme est de faire des économies sur les frais de mission et les heures de voyages. La direction palie en faisant du « sourcing » externe, notamment pour la vidéo mobile. Nous estimons que la nouvelle donne suite à la réorganisation nous prive surtout de compétences internes.

Deux postes de **cadres de gestion** sont occupés par des salariés en mission. La direction espère que ces missions se transformeront en prises de poste définitives. Un poste de cadre de gestion est encore vacant, à Lyon ; il reste ouvert aux vœux.

Une nouvelle campagne de vœux pour les **chargés de production** devait être lancée dans la semaine du 17 juin pour opérer la répartition des portefeuilles.

Nous avons demandé des précisions sur deux **fiches de poste** publiées dernièrement :

- N°5399 - Chef de car. Le site de rattachement du car n'est pas mentionné alors que la négociation de la saisine le 20 février avait abouti, entre autres, à l'ajout de cette information. Arnaud Ségur confirme que c'est un raté qui ne se reproduira pas. Dans ce cas il s'agissait du car de Rennes.
- N°5430 - Chef d'équipement vidéo, son, post-prod (=adjoint du chef de car). Le moyen mentionné est « car Benjamin » alors qu'il en existe deux (Rennes et Marseille), et il n'est pas précisé s'il s'agit d'un vidéo ou d'un OPS. Arnaud Ségur précise que pour les postes à la vidéo mobile « *l'approche se fait par la masse, peu importe le moyen* ». La direction peut-elle préciser ce concept ? La RH récupère les profils qui sont ensuite positionnés sur le moyen. Dans ce cas il s'agissait d'un vidéo pour le car de Marseille.

3) Entrées-sorties depuis le 1er janvier 2019

29 salariés de la DMF ont quitté l'entreprise suite à une rupture conventionnelle depuis janvier 2018. Nous savons que certains salariés ont choisi cette voie car ils ne souhaitent pas subir la réorganisation. Mais quelle est leur proportion ? Arnaud Ségur répond que les motifs sont des choix très personnels, dont beaucoup de « pré-retraite ».

La filière RH ne faisant pas de comptabilité par poste, il n'y a pas de chiffre disant combien de ces départs ont été remplacés. Elle a rappelé que chaque départ s'examine au cas par cas, et que s'est ajouté la réorganisation qui a pu modifier des besoins, donc des postes.

4) Organigramme nominatif

Il est en cours de mise à jour. Nous en attendons la transmission.

GESTION RH :

1) Guide « qui fait quoi ? »

Demandé par les élus à l'issue de l'information-consultation, et promis par la direction depuis plusieurs mois, le guide « qui fait quoi ? » est en passe d'être terminé. Il sera envoyé par mail à l'ensemble des salariés de la DMF et disponible sur monespace via le portail en cours de construction. C'est un document qui évoluera en même temps que l'organisation.

Nous demandons ce qui est prévu pour l'information des CDD. Nous proposons qu'une pièce jointe ou un lien soit inséré dans le mail de leur contrat à signer, ou au moins une mention disant que le document existe et qu'ils peuvent s'informer auprès de leur N+1. Cela semblait compliqué, la direction réfléchit.

Ce document est indispensable pour tous les salariés qui nous remontent leur désarroi, pour ne pas dire leur colère, face à une organisation qui leur paraît illisible. Il nous semble important de ne pas oublier les personnels non permanents, encore moins au courant de l'organisation que les autres.

2) CONCUR

Tous les salariés de la vidéo mobile et des équipes de tournage ont reçu un **smartphone**, et chaque car est équipé de deux ordinateurs. Problème : l'accès à Concur n'est pas complet sur Android... Marina Da Silva n'a pas eu ce retour, elle se renseignera.

Selon la direction, les salariés doivent **saisir eux-mêmes** leurs frais dans Concur, mais ça ne semble pas connu de tous, elle prévoit donc de faire une note. La commission rappelle que la liste des opérations pour lesquelles une cadre à la production continuera la saisie des frais de mission sur Concur est toujours en discussion suite au préavis de grève Roland-Garros.

Des tests sont en cours pour que les cadres à la production ne soient plus submergés par les **notifications**. Les 1ers retours semblent prometteurs. Quand la procédure sera stabilisée la direction communiquera.

A l'occasion du prochain Tour de France, des **process simplifiés** ont été réfléchis pour alléger cette charge supplémentaire pour les techniciens et les cadres à la production : 140 techniciens sont concernés (dont 50% de permanents). Il y aura deux avances de mission du 3 au 14 juillet et du 15 au 29 juillet de façon à pouvoir liquider à J+15 après l'événement. L'équipe de production mettra à disposition un ordinateur avec une session générique. Les utilisateurs auront à disposition le règlementaire en PDF et en papier. Un rappel sera fait pour ne pas oublier de télécharger l'application Concur et d'activer son profil. Les contrats sont à faire au plus tôt pour les rattacher aux profils Concur. Le salarié devra choisir un seul mode de liquidation. La liquidation au justificatif pourra se faire ainsi : chaque facture sera prise en photo et enregistrée dans sa bibliothèque. A la fin de la période le salarié remplira un tableau Excel modélisé. La saisie dans Concur se fera en regroupant les motifs (repas midi, hébergement...). Les justificatifs papier seront traités à Lille.

La commission se demande si la saisie sur Excel pour les personnels est vraiment une simplification. Si cette procédure est validée par les salariés qui l'auront testé, la commission souhaite que la direction l'élargisse à toutes les opérations de la DMF. La simplification est d'ailleurs l'un des sujets à traiter dans la poursuite des discussions post préavis de grève Roland Garros.

Il faudrait également obtenir de Concur que les notes de frais s'ouvrent automatiquement afin que les salariés y aient accès pour saisir leurs frais plutôt que cela nécessite une manipulation sur chaque profil des cadres à la production.

3) Relations entre la RH de la DMF et les RH des sites France 3

Nous pensons par exemple à la planification des visites médicales, à la fourniture de vêtements, aux statistiques de l'absentéisme... Arnaud Ségur reconnaît que les deux fonctions ont besoin de s'organiser. Avec Laurent Tolazzi il devait intervenir sur le sujet lors d'une réunion de la RH du réseau dans la semaine du 17 juin. La commission demande que des annonces concrètes soient faites.

Autre sujet de préoccupation pour la commission : le traitement des salariés rattachés aux ex-sites de la filière par les **Instances de Proximité du réseau France 3**. Le sujet semble enfin tranché, conformément aux accords IRP signés en 2018. Oui, tous les salariés des sites en région, qu'ils soient rattachés ou non à la post production, dépendent de l'IP régionale. Arnaud Ségur explique que la filière RH de la DMF a besoin de s'organiser. Elle est par exemple en train de travailler sur un serveur partagé pour diffuser les documents aux RP.

A noter : la direction de la DMF était absente lors de la dernière réunion de l'IP de Rennes. La RRH de France 3 était au courant mais ne l'a pas dit aux élus. Un peu de communication et de transparence ne ferait pas de mal.

4) Point à date des UCC pratiquées à la DMF

Nous avons reçu un tableau après la réunion, le sujet n'a donc pas été traité.

5) Etat des salariés qui pratiquent le télétravail

Le tableau n'est pas daté mais il s'agit de la situation au 17 juin 2019. Il manque quelques salariés qui n'ont pas encore signé leur avenant.

Des salariés souhaitent faire deux jours de télétravail par semaine, contre 1 jour accepté par la direction. Cécile Lefèvre dit qu'il n'y a pas d'opposition de principe. La direction préfère d'abord tester 1 jour/semaine pendant 1 an avant de discuter de la possibilité de passer à deux jours. Nous rappelons que pour certaines populations, comme les cadres à la production, le travail se fait déjà à distance.

6) Outil d'aide à la planification et formulaires de satisfaction PP

Le sujet n'a pas été abordé faute de temps et d'informations complémentaires.

La commission suggère que pour lever toute suspicion, l'accès à l'outil en mode visualisation soit ouvert à des représentants du personnel.

ACTIVITES :

1) Vidéo mobile

Yves Dumond explique qu'un travail de rééquilibrage des activités de flux sur les 6 cars a été mené. Nous avons reçu une projection de la répartition des jeux sur l'année 2019 en fonction de la connaissance actuelle du plan de charge à l'issue de la réunion.

2) Logistique des équipes de tournage

Des techniciens des équipes légères en région sont particulièrement remontés contre les dysfonctionnements à répétition. Le flou est total sur qui sont leurs interlocuteurs et sur la gestion de la logistique.

La direction promet une réponse au courrier du 21 mai des Représentants de Proximité de Rennes sur le sujet.

La direction explique que plus particulièrement sur la logistique des équipes de tournage, une personne a été identifiée à Bordeaux et à Strasbourg. Une autre solution serait en réflexion à Rennes. Dans le centre d'exploitation Nord il y aura quelqu'un pour la liaison avec AISO (une procédure est en cours d'écriture). Un pool de 3 personnes est en cours de constitution au Siège, tant pour les « locaux » que pour les régionaux en mission à Paris. Il y a un logisticien dédié sur chaque site fiction. La logistique de Toulouse sera reprise par Marseille car aucun permanent sur place ne peut/veut assurer cette tâche. Pour la direction une gestion à une telle distance ne pose pas de problème, à condition de faire des fiches de tournage plus précises, d'anticiper, que Marseille réponde aux sollicitations, que les utilisateurs du matériel se disciplinent (on met à charger les batteries vides avant de partir par exemple)... Bref, à condition qu'il y ait une bonne organisation. Yves Dumond ajoute que la direction ne s'interdira pas de faire appel à un prestataire en cas de besoin.

La logistique de la vidéo mobile de Toulouse a été remontée à Paris et ce sera bientôt le cas de Rennes.

La commission fait remarquer qu'en termes de coordination, qu'elle soit logistique ou de production, les dysfonctionnements sont récurrents et nombreux.

3) Planification

Comme promis par la direction, un planificateur unique a été désigné pour s'occuper des **équipes de tournage**. Arnaud Richard a pour consigne de maintenir les collectifs de travail existants.

PLANIF est déployé et utilisé sur l'ensemble de la direction. Des évolutions du logiciel sont en cours. C'est un outil puissant mais difficile reconnaît Yves Dumond, il demande

du temps pour être pris en main. Les remontées du terrain sont en cours de consolidation.

A ce jour les **cadres de gestion** nommées ont toutes signé leur avenant. Leur activité est liée à leur site, mais il peut arriver qu'elles interviennent ponctuellement sur certaines activités centrales. C'est le cas par exemple de l'une d'entre elles qui en a fait la demande (planification des espaces vidéo transfert du Siège). De plus, pour la direction, rien ne les empêche de donner un « coup de main » sur les autres activités de leur site, d'autant plus que nous sommes en phase transitoire. La cadre de gestion de Rennes assure encore les demandes de contrat et la saisie des HS, primes, tickets restaurant... sur les RIA pour la mise en paye, mais la **gestion des RIA** est en cours de réorganisation : la VM, la vidéo fixe et les équipes de tournage seront gérés par la GTA (sauf Strasbourg qui sera géré sur place afin d'assurer une charge suffisante à une personne non mobile). Les RIA fictions seront repris à partir de juillet par les deux chargées de gestion administrative de Lambersart. Les RIA des feuillets sont gérés par les équipes des feuillets. Les **contrats intermittents** hors fictions seront gérés par les plannings. Pas de modification pour les contrats intermittents des fictions, ce sont les cadres à la production qui font les demandes de contrat.

Si un problème de **charge de travail** apparaissait, il serait traité assure la direction.

4) Indicateurs de mesure de la performance

Certains existent déjà :

- Activités en jours ou en heures
- Par process
- Par client
- Par opération
- Différentiel par rapport au plan d'activités
- Diversité des genres d'activités
- Focus sur certaines émissions comme Roland Garros (comparaison d'une année sur l'autre en ETP, coût...)
- Prise en charge interne et externe

D'autres sont en cours d'élaboration :

- Suivi des indicateurs budgétaires (bilans CA/PDC)
- Anticipation des besoins (prévisionnel à plus de 70% du PDC)
- Sous-emploi et cause
- Nombre de week-ends et de repos sur place
- Doublure
- Evolution des équipes par rapport aux process

Ils seront déployés au fur et à mesure de leur élaboration.

Nous demandons dans quelles instances seront présentés ces indicateurs. La direction dit regarder. En commission de suivi sûrement, certains en Instance de Proximité, en CSE c'est déjà le cas pour les indicateurs déjà opérationnels.

5) Catalogue de services et site dédié

Travail en cours, pas de date de déploiement.

DEMENAGEMENT DE LA DMF AU SEIN DU SIEGE :

Le document qui nous a été remis fait état du calendrier mis à jour et des ajustements par rapport aux plans et aux aménagements initiaux.

Au 5^e étage le bureau « DA – réalité augmentée » ou GTR (gestion du temps réel) sera occupé par 4 responsables d'habillage. Ils sont complémentaires aux infographistes du site de Nancy : ces derniers préparent et les premiers intègrent et assistent les personnels en régie.

SITES :

1) Bois d'Arcy

Le bâtiment est monté, les ouvriers ont attaqué la toiture.

2) Bordeaux

Où en est le projet de fablab ? Plan de charge prévisionnel ? Un chef de projet a-t-il été nommé ? Quelle structure des postes ? Quels locaux dédiés ?

Yves Dumond renvoie à la conclusion de la saisine des personnels de Bordeaux.

NoA attend une proposition de France.tv Studio pour la conception de leur programme. Ce dernier doit identifier un auteur. La commande est de 40 épisodes/an, dont 10 pour le 1^{er} janvier 2020.

Parallèlement, la DMF travaille avec la fiction numérique pour que 2 des 7 projets soient fabriqués par Bordeaux en 2020.

Plusieurs candidats sont en lice pour être chef de projet. Selon Yves Dumond les meilleurs profils ne sont pas disponibles tout de suite.

Les investissements pour la transformation technologique ont été présentés en CODIR.

Les locaux restent les mêmes, ils seront simplement réaffectés (il y a des bureaux vides).

3) Le Franay

Des monteurs permanents de post-prod volontaires pour des missions ont été refusés. Yves Dumond explique que les conditions ne sont pas réunies : il n'y a pas de salle de montage au Franay pour faire de la doublure, et la doublure sur site en région n'est pas possible parce qu'il faut la présence du directeur artistique du feuilleton. Mais la direction réfléchit à créer une salle de montage en parallèle au Franay. Elle n'aura peut-être pas tous les critères d'acoustique, mais le matériel serait identique.

Pour la commission, rien de mieux pour décourager les volontaires alors qu'ils ont été sollicités. Il est tout à fait possible de tester sur un site régional un remontage d'un épisode déjà monté. Il faut juste la bonne volonté nécessaire. A moins que le blocage ne soit au niveau de la production ?

4) La Valentine

Les recherches d'un nouveau site sont relancées. La date butoir est la fin du bail dans moins de 2 ans.

5) Lambersart

Un site a été identifié pour la fiction. Il s'agit d'un bâtiment neuf dont la construction est en cours à Lomme, dans la proche périphérie de Lille et bien desservi par les infrastructures routières selon la direction. Une présentation sera faite devant les instances. Le déménagement est prévu au 1^{er} semestre 2020.

Pour la Post-Production la direction recherche des locaux en proximité des gares. Plusieurs sites ont été repérés. L'objectif est un déménagement fin 2020 car après cette date cela aurait un coût pour FTV.

Les échanges de parts entre FTV et TDF sur les sites de Lyon et Lambersart ont été signés.

6) Lyon

Les machines de la menuiserie sont aux normes après des travaux imposés par un contrôle.

7) Rennes

A l'occasion d'une question sur les surfaces qui resteront aux salariés de la vidéo mobile rattachés à Rennes après les travaux de réaménagement de la station France 3 Bretagne, la commission a appris que le directeur régional n'avait pas communiqué les plans à la DMF. Yves Dumond souhaite que les salariés conservent un bureau de

passage, mais les plans présentés en CSE et reçus par les Représentants de Proximité ne le prévoient pas.

8) Vendargues

Le projet d'achat du site a été validé en Conseil d'Administration et suit son cours.

De cet achat dépendent :

- Le transfert de la Post-Production du Franay
- La création d'un 3^e studio
- La création d'un site en semi dur pour la restauration
- La création d'un espace de peinture
- Les aménagements des bureaux, de la porte d'accès à l'atelier de construction...

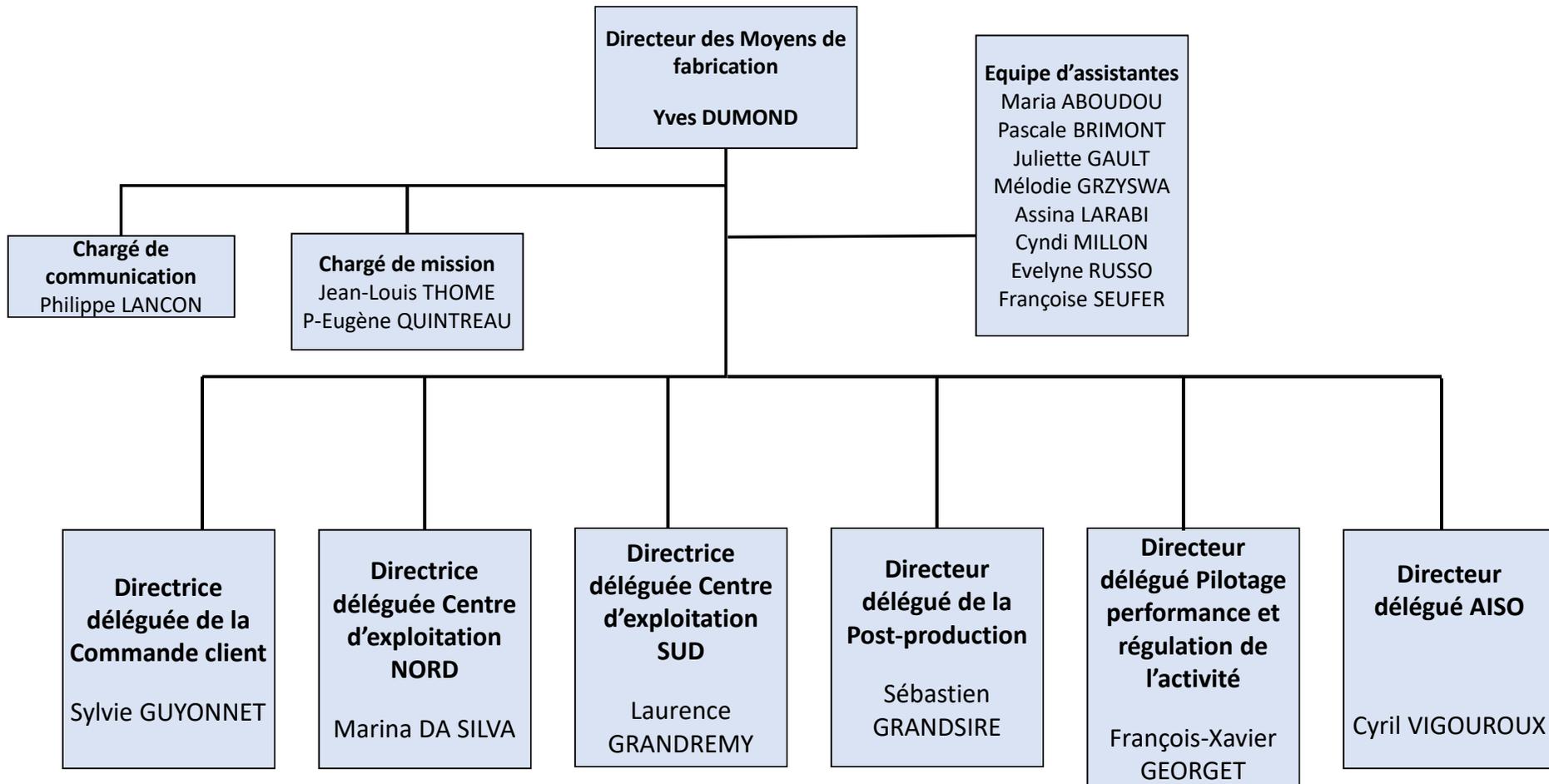
Après deux ans d'attente, l'achat de la **CNC** (scie à commande numérique) a été validé la semaine du 10 juin. Les travaux d'aménagement de **l'atelier de construction** dureront 1 mois et ½. Livraison prévue, avec les outils, fin décembre 2019.

Les **accessoires** sont en fin de mise en place. Il reste 6 containers à vider et à répartir sur les rayonnages. Un nouveau système d'élévation (chariot) arrivera fin juin-début juillet. Le logiciel de référencement *Easyvista* est en cours de test par la DMF, mais il semble selon Yves Dumond qu'il ne fasse pas vraiment l'affaire.

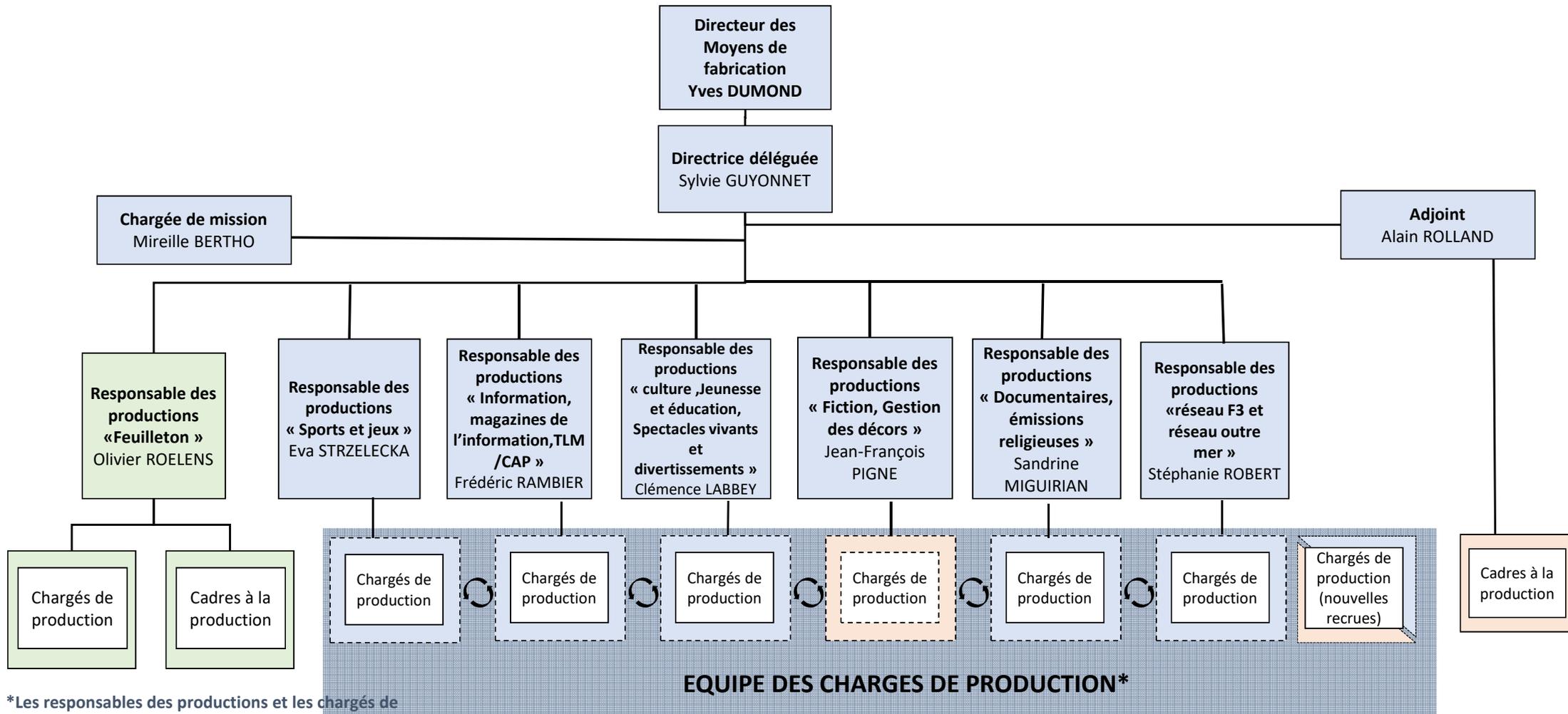
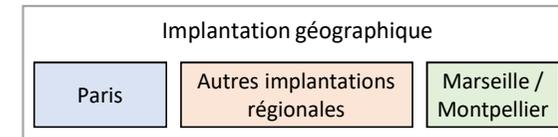
Structure de la Direction des Moyens de Fabrication mise à jour 1^{er} MAI 2019



Direction des moyens de fabrication

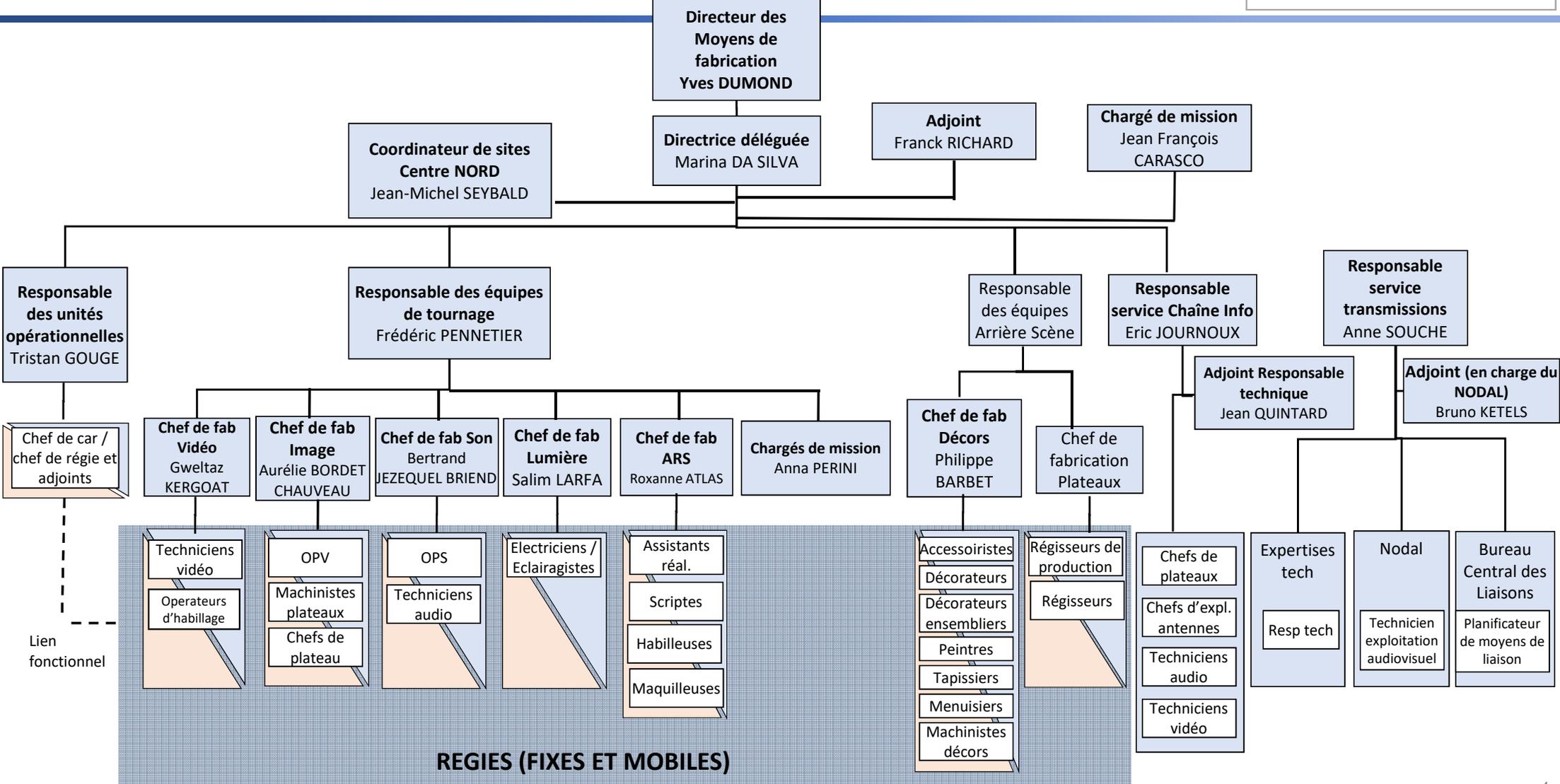
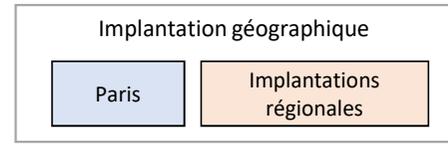


Direction déléguée de la Commande Client



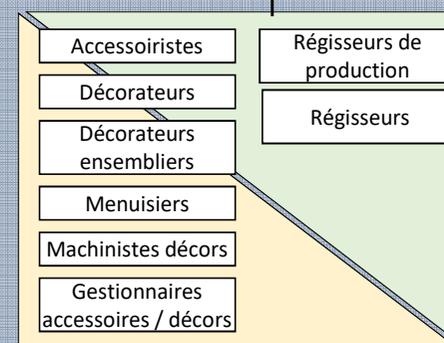
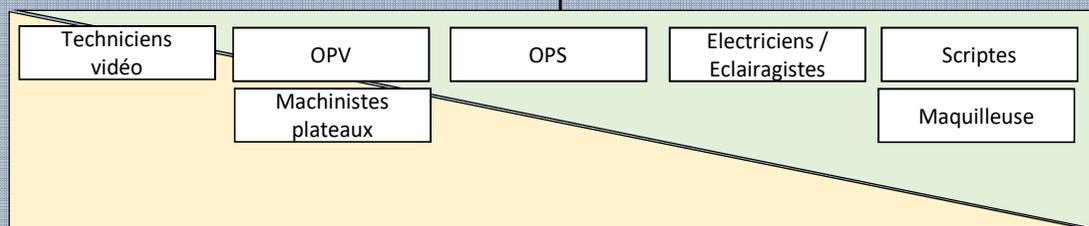
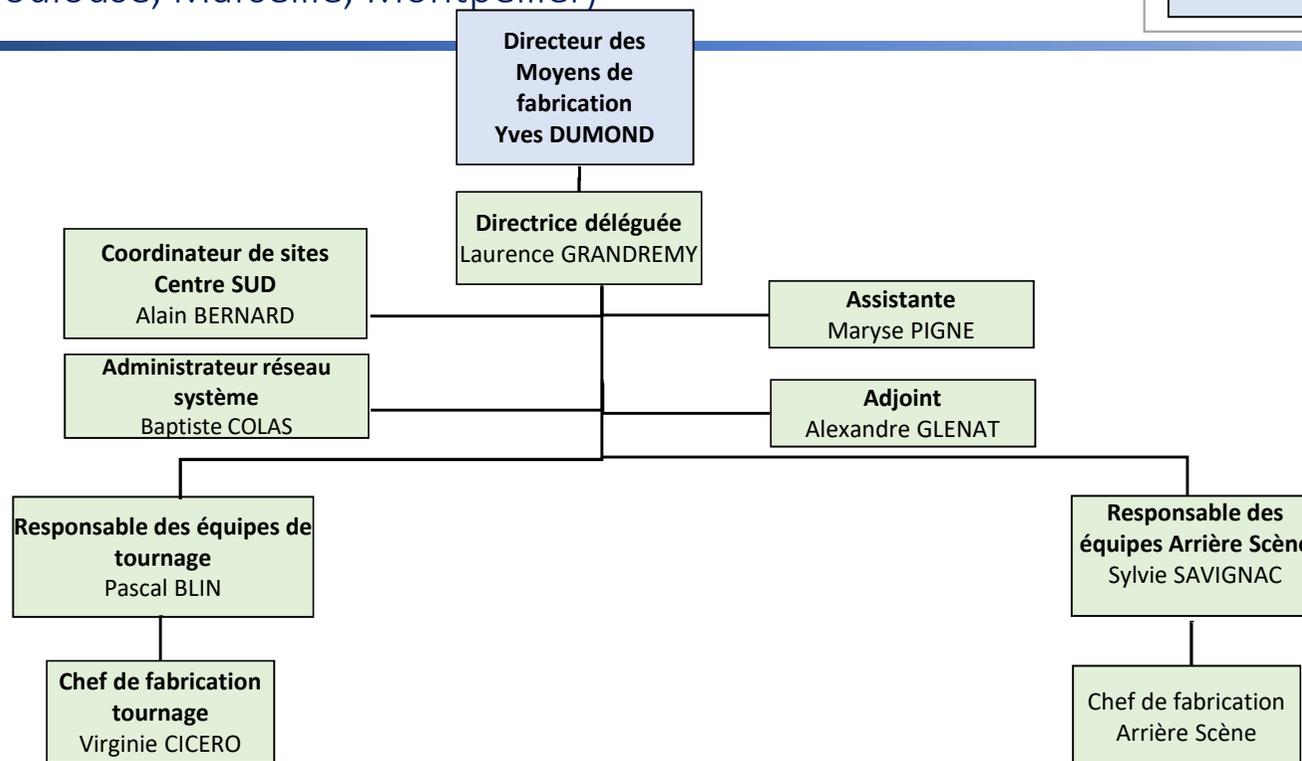
*Les responsables des productions et les chargés de production gèrent des portefeuilles de productions mixtes, composés d'une « Majeure » et de « Mineures » (ex. service production des fictions : 80% de fiction, 5% Jeux)

Direction déléguée du Centre d'exploitation NORD (Lille, Paris, Strasbourg, Nancy, Rennes)



Direction déléguée du Centre d'exploitation SUD (Lyon, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Montpellier)

Implantation géographique

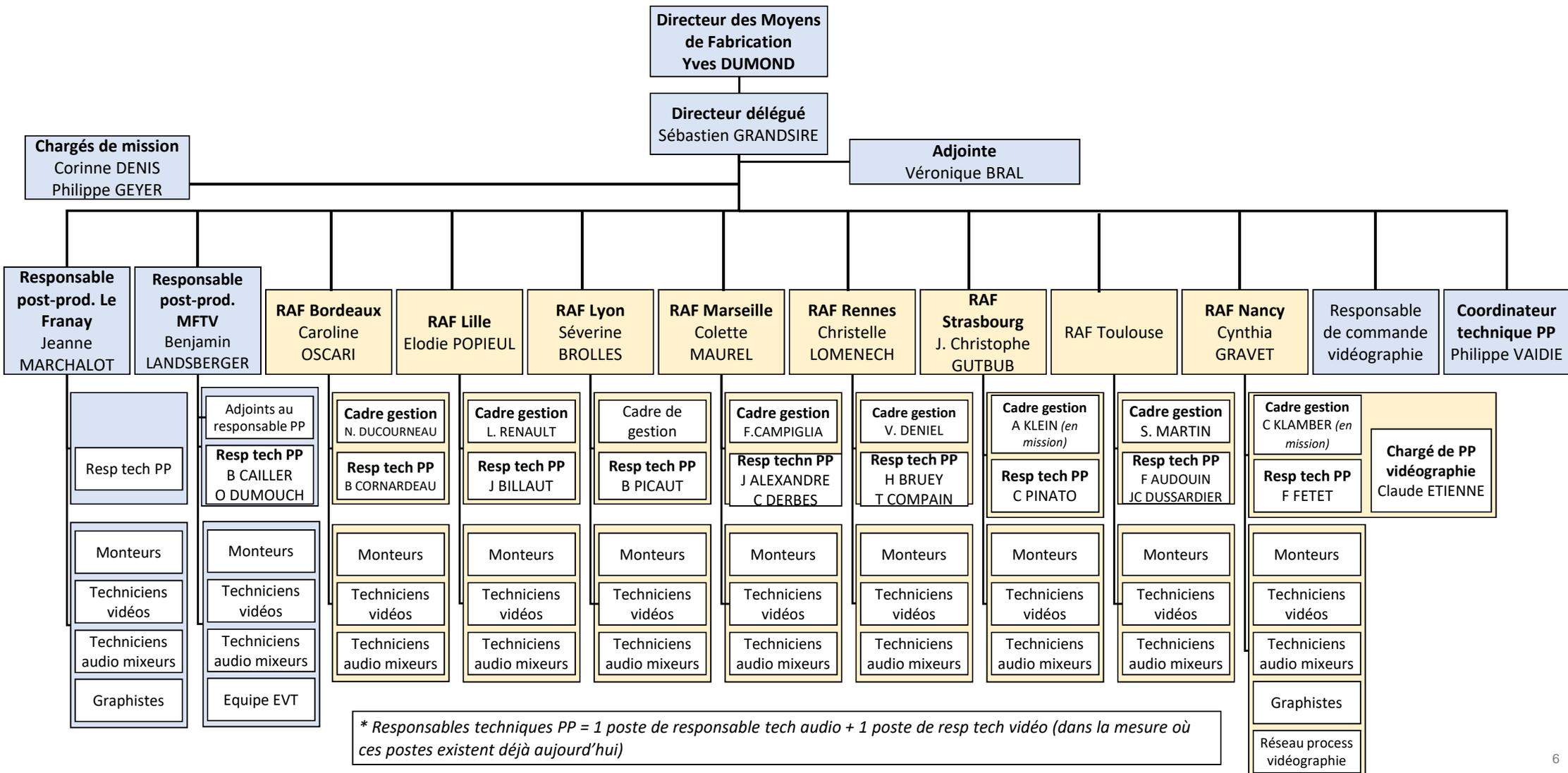


Direction déléguée de la Post-Production

Implantation géographique

Paris

Implantations régionales

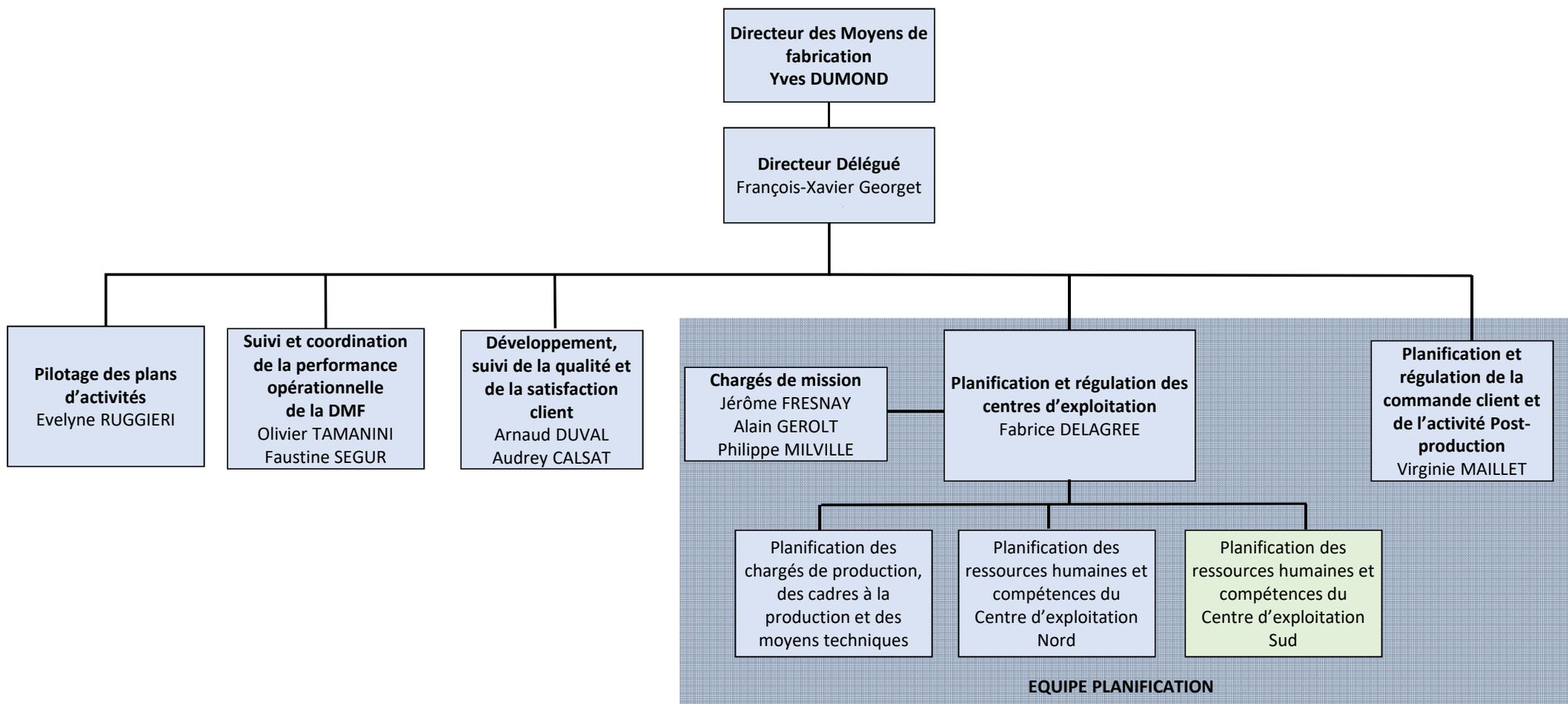


Direction déléguée du Pilotage de la performance et régulation de l'activité

Implantation géographique

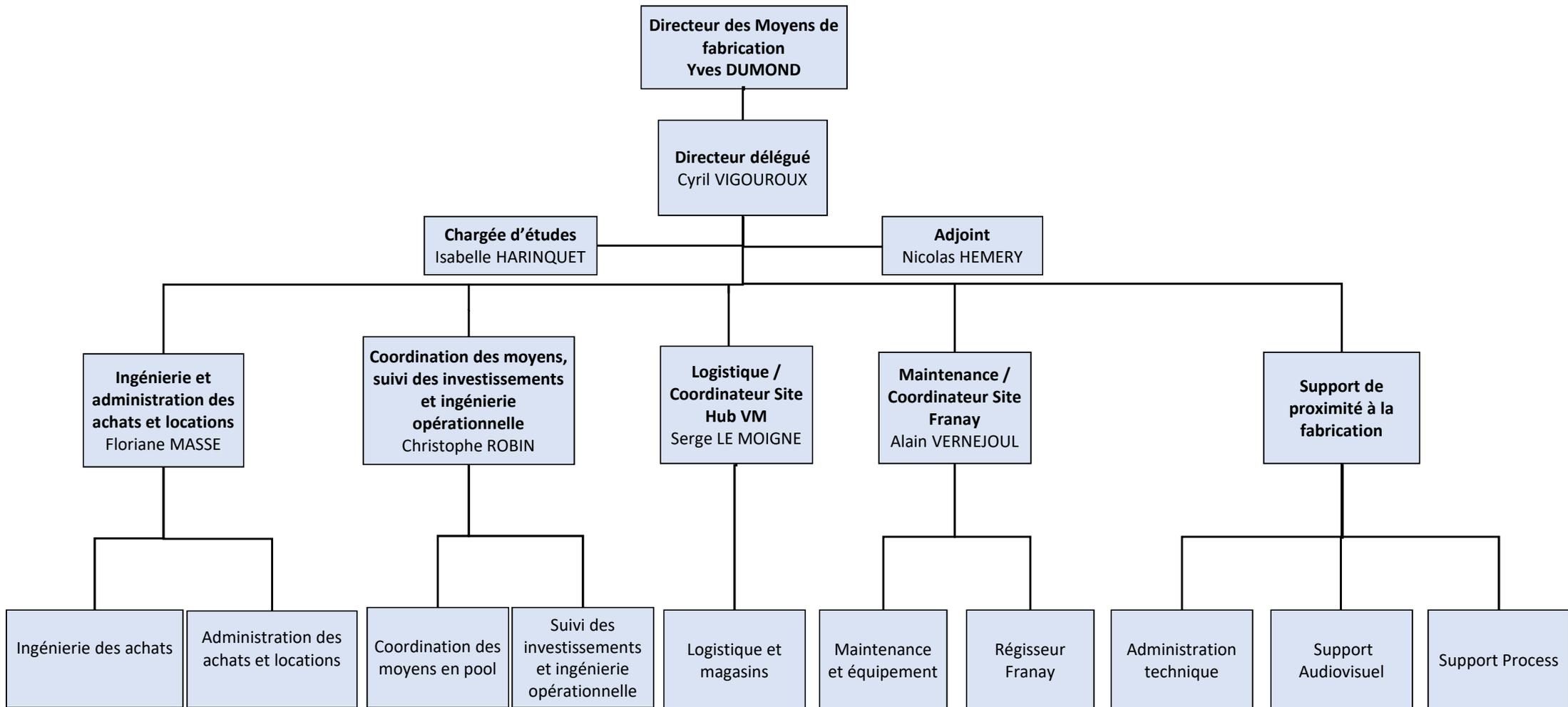
Paris

Marseille



Direction déléguée des Achats, ingénierie et supports opérationnels

Implantation géographique
Paris



Nom & Prénom	Libellé	Affectation			Début	Fin	Motif de Sortie
		Service	Site				
FAVRE JEAN-PIERRE	CHEF OP SON MIXEUR	Équipe Son	Lyon	01/05/1998	31/01/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
LECLERC REGINE	CHEF MONTEUR	Équipe Lyon	Lyon	15/02/2010	15/03/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
LO VOI VINCENT	GESTION.PARCS	Logistique et magasins	Lyon	15/02/2004	31/01/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
GRAVET CYNTHIA	RESPONSABLE DES ACTIVITES DE FABRICATION	Post-production Nancy	Nancy	01/01/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
SURMA CATHERINE	SCRIPTTE	Équipe Ass. Réal., Scriptes, Habillage et Maquillage	Lille	01/01/1996	31/03/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
RIBEIRO DOMINIQUE	CADRE PRODUCTION	Cadres à la production	Bordeaux	01/11/1996	31/03/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
PARANT PATRICK	CH.PRODUCTION	Chargé(e)s de production	Toulouse	01/01/2004	15/02/2019	LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	
ASTIER LAURENCE	REGISSEUR D'EXTERIEUR	Equipe Décors	Marseille	01/02/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
CHANDELLIER DAVID ALEXANDRE	ELECTRICIEN ECLAIR.	Equipe Lumière	Marseille	18/03/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
DEMOND JORIS	CONST. DECORS MACH.	Equipe Image	Marseille	04/02/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
LE MEVEL JEAN-PASCAL	CHEF D EQUIPE	Montpellier	Marseille	15/01/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
AMIOT JEAN PAUL	ORGANISAT.ACTIVITES	Modifs orga MIF (npu)	Siège	01/03/1976	06/03/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE	
GASTAL YORICK	TECH.EXPLOIT.AUDIO	Equipe Nodal	Siège	01/02/2016	28/02/2019	DÉMISSION	
MARTIN CHRISTEL	TECH.EXPLOIT.AUDIO	Equipe Nodal	Siège	01/01/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
OLIVIER GARY	ADMIN.SYS RESEAUX BD	Support process	Siège	04/10/2014	28/02/2019	DÉMISSION	
MARIE-CATHERINE FRANCOISE	CHEF MAQUILLEUSE	Equipe Ass. Réal., Scriptes, Habillage et Maquillage	Siège	15/03/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT	
VIRMOUX YVES	CHEF DE PLATEAU	Exploit Nord --> Exploit Nord	SIEGE	01/01/1998	01/01/2999	MOBILITÉ (Entrée) 01/01/2019	
GOHEL JULIE	ASSISTANTE PORTEFEUILLE ACHAT	AISO	SIEGE	10/12/2007	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019	
BARBE ISABELLE	ASSISTANTE PORTEFEUILLE ACHAT	AISO	SIEGE	01/01/1993	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019	
SAINT-ALBIN SYLVIA	ASSISTANTE PORTEFEUILLE ACHAT	AISO	SIEGE	13/09/2011	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019	
EVENNOU VIRGINIE	CHARGE DE PORTEFEUILLE ACHAT	AISO	SIEGE	01/03/2003	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019	
PENNETIER FREDERIC	RESPONSABLE EQUIPES TOURNAGE CENTRE NORD	EXPLOITATION NORD	SIEGE	19/01/1998	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019	
BLIN PASCAL	RESPONSABLE EQUIPE TOURNAGE CENTRE SUD	EXPLOITATION SUD	MARSEILLE	01/12/1996	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019	
ETIENNE CLAUDE	CHARGE DE POST PROD VIDEOGRAPHIE	POST PROD NANCY	NANCY	01/09/2002	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019	
TRUBERT PASCAL	ASSISTANT D'EXPLOITATION	Centre exploitation Nord - équipe tournage	SIEGE	03/07/1989	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019	
ISELI GEORGES	RESPONSABLE DE REGIE	Centre exploitation Nord - unités opérationnelles	SIEGE	01/12/2001	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019	
JULLIEN BERTRAND	RESPONSABLE DE REGIE	Centre exploitation Nord - unités opérationnelles	SIEGE	20/07/1992	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019	
ALARZA Vincent	Magasinier	Centre d'Exploitation Sud / Vendargues	MONTPELLIER	01/12/2008	01/01/2999	Mobilité 15/04/2019	
DUCOURNEAU Nathalie	Cadre de gestion Post-production	Direction déléguée à la Post- Production (Bordeaux)	BORDEAUX	16/06/2003	01/01/2999	Mobilité 01/03/2019	
GARDERE Alexandre	Responsable des équipements et moyens audiovisuels	Exploitation Nord / Unités opérationnelles	SIEGE	02/10/2006	01/01/2999	Mobilité	
LEBOUTEILLER Loïc	Chef de car de production Marseille	Exploitation Nord / Unités opérationnelles	SIEGE	01/10/2001	01/01/2999	Mobilité	
LA ROSA Vito	Chef de car de production Toulouse	Exploitation Nord / Unités opérationnelles	SIEGE	01/09/2002	01/01/2999	Mobilité	
PINATO Cyril	Responsable technique PP / Strasbourg	Post- Production	STRASBOURG	01/07/2003	01/01/2999	Mobilité 01/04/2019	
RAMBIER Frédéric	Responsable des productions "information, communication et bandes annonces"	Commande client	SIEGE	01/08/2005	01/01/2999	Mobilité 06/05/2019	
MIGUIRIAN Sandrine	Responsable des productions "documentaires, magazines"	Commande client	SIEGE	15/04/2013	01/01/2999	Mobilité 15/04/2019	

SAVIGNAC Sylvie	Responsable exploitation arrière-scène centre sud	Centre sud	MARSEILLE	01/09/2008	01/01/2999	Mobilité
JEZEQUEL-BRIEND BERTRAND	CHEF DE FABRICATION SON	Exploitation Nord / EQUIPE DE TOURNAGE	SIEGE	01/10/2001	01/01/2999	Mobilité 01/03/2019
ATLAS ROXANE	CHEF DE FABRICATION MAQ - ASS REAL - SCRIP	Exploitation Nord / EQUIPE DE TOURNAGE	SIEGE	01/07/1977	01/01/2999	MOBILITÉ 01/01/2019
BORDET-CHAUVEAU AURELIE	CHEF DE FABRICATION IMAGE	Exploitation Nord / EQUIPE DE TOURNAGE	SIEGE	01/09/2007	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019
DENIEL VALERIE	Cadre de gestion	DD PP RENNES	RENNES	27/06/1994	01/01/2999	MOBILITE 01/02/2019
RENAULT LOUISE	Cadre de gestion	DD PP LILLE	LILLE	01/02/2013	01/01/2999	MOBILITE 01/02/2019
MARTIN SABRINA	Cadre de gestion	DD PP TOULOUSE	TOULOUSE	18/07/2011	01/01/2999	MOBILITE 01/02/2019
CAMPIGLIA FRANCOISE	Cadre de gestion	DD PP MARSEILLE	MARSEILLE	29/09/2008	01/01/2999	MOBILITE 01/02/2019
BARBET PHILIPPE	CHEF DE FAB DECORS	Exploitation Nord / arrière scène	siege	01/01/2003	01/01/2999	MOBILITE 01/02/2019
LARFA SALIM	CHEF DE FAB LUMIERE	Exploitation Nord / EQUIPE DE TOURNAGE	SIEGE	01/01/1998	01/01/2999	MOBILITE 01/03/2019
BOUT CLEMENT	ARS	AISO	SIEGE	06/05/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT
GOUGE TRISTAN	RESPONSABLE DES UNITES OPERATIONNELLES	EXPLOITATION NORD - UNITES OPERATIONNELLES	SIEGE	01/06/1998	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019
LBBEY CLEMENCE	Responsable des productions "jeunesse et éducation ,,,,,"	Responsable des productions "jeunesse et éducation ,,,,,"	COMMANDE CLIENT	01/05/2003	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019
COLLAS BAPTISTE	ARS	CENTRE D'EXPLOITATION SUD / VENDARGUES	MARSEILLE	21/06/2005	01/01/2999	MOBIITE 01/01/2019
DUMOUCHE OLIVIER	Responsable technique PP SIEGE	DD PP	SIEGE	01/02/2001	01/01/2999	MOBILITE 01/05/2019
CAILLER BRUNO	Responsable technique PP SIEGE	DD PP	SIEGE	01/09/2017	01/01/2999	MOBILITE 01/05/2019
BILLAUT JEROME	Responsable technique PP	DD PP	LILLE	01/02/2003	01/01/2999	MOBILITE 01/05/2019
LANDSBERGER BENJAMIN	Responsable PP	DD PP	SIEGE	03/06/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT 03/06/2019
ROLLAND ALAIN	Adjoint commande client	Direction commande client	SIEGE	01/08/2009	01/01/2999	MOBILITE 01/01/2019
ROBERT STEPHANIE	Responsable des productions	Direction commande client	SIEGE	06/05/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT
STRZELECKA EVA	Responsable des productions	Direction commande client	SIEGE	06/05/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT
KERGOAT GWELTAZ	CHEF DE FAB VIDÉO	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	07/05/2019	01/01/2999	RECRUTEMENT
DIOP ALI	ADMINISTRATEUR SYSTEMES RESEAUX	EXPLOITATION NORD	SIEGE	01/08/2016	30/04/2019	DEMISSION
LEMOINE CECILE	SCRIPTTE	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	12/02/2009	24/04/2019	LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE
SCIARA JEAN	MACHINISTE	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	29/02/2012	30/04/2019	MISE A LA RETRAITE
ROUFFIO MARIE-AMELIE	CHEF MAQUILLEUSE	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	14/01/2002	31/05/2019	DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE
HARAMBOURE-CLAIRE MC	SCRIPTTE	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	01/11/1979	31/05/2019	DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE
BORMAND ALAIN	CHEF EQUIPEMENT	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	01/07/1992	30/06/2019	DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE
FINEZ MICHEL	CHER OPERATEUR SON/MIXEUR	Post-production	Lille	28/05/1996	12/05/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE
TUSCHER Gérard	CHEF OPV	EXPLOITATION NORD - EQUIPE TOURNAGE	SIEGE	01/10/2007	30/06/2019	DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE
THOMAS Laurent	TECHNICIEN DE MAINTENANCE	EXPLOITATION NORD - AISO	SIEGE	12/03/2001	30/06/2019	DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE
LE CAPITAINE ÉRIC	CHEF OPV	Centre exploitation Sud	TOULOUSE	09/01/2016	30/04/2019	RUPTURE CONVENTIONNELLE
PALERMO	RESPONSABLE ACTIVITES DE FABRICATION	POST PROD TOULOUSE	TOULOUSE	05/01/2004	17/06/2019	MOBILITE (sortie)

Libellé poste	NOMBRE DE POSTES	Direction Déléguée de rattachement	Mise en consultation	Commentaires
ACCESSOIRISTE	1	CEX NORD	non prévu à ce jour	Emploi en évolution - Négociation sur experimentation des emplois
CHEF DE CAR	1	CEX NORD	Publication en cours	
CHEF DE PLATEAU	1	CEX NORD	Pourvu au COCA de novembre 2018	
CHEF DECORATEUR	2	CEX NORD / CEX SUD	Publication en cours pour le poste rattaché au centre nord Lille	
CHEF D'EQUIPE	12	CEX NORD / CEX SUD	Publication "en masse" lancée deuxième quinzaine de juin	
CHEF EQUIPEMENT	2	CEX NORD	Publication en cours et recherche externe (sourcing)	
CHEF EXPLOIT.ANTENNE	1	CEX NORD	non prévu à ce jour	
CHEF MAQUILLEUR/EUSE	2	CEX NORD	non prévu à ce jour	
CHEF MONTEUR	13	Post Production	Pourvu à Nancy (COCA de Mai), Publication du poste à Bordeaux deuxième quinzaine de juin et Publication "en masse" lancée deuxième quinzaine de juin.	
CHEF OP SON MIXEUR	10	CEX NORD / CEX SUD / Post Production	Publications des postes de Lille (Mixeur x1), de Bordeaux (Mixeur x1), de Rennes (profil EL/PP x1) et publication "en masse" lancées deuxième quinzaine de juin.	
CHEF OPV	11	CEX NORD / CEX SUD	non prévu avant l'été	<i>Arrivée de 3 collaborateurs en reconversion + collaborateurs Vanves (à vérifier) + Repositionnement proposé aux collaborateurs affectés Télématin et C'est au programme</i>
ELECTRICIEN ECLAIR.	6	CEX NORD / CEX SUD	Publication "en masse" lancée deuxième quinzaine de juin	
GESTION.PARCS	1	AISO	Pourvu au COCA de Juin	
MACHINISTE	2	CEX NORD	Publication de deux postes lancée deuxième quinzaine de juin (3ème poste annoncé en CSMIF pourvu entre temps)	
MAGASINIER	0	AISO	Poste déjà pourvu	
OPERATEUR HABILLAGE	2	CEX NORD	non prévu à ce jour	
PEINTRE	1	CEX NORD	non prévu à ce jour	Emploi en évolution - Négociation sur experimentation des emplois
TECH.EXPLOIT.AUDIO (TEVA)	7	CEX NORD (+1Post Production)	Publication en cours et recherche externe (sourcing)	
CADRE A LA PARODUCTION	7	Commande Clients	Publication en cours (Paris x2)	
PLANIFICATEUR	4	Performance	Publication en cours (Paris x2)	

De : Segur Arnaud

Envoyé : jeudi 20 décembre 2018 19:01

À : Dumond Yves- Direction des Opérations; Guyonnet Sylvie; Da Silva Marina; Grandremy Laurence; Georget François-Xavier; Grandsire Sébastien; Vigouroux Cyril; Larabi Assina; Campiglia Françoise; Gault Juliette; Klamber Céline; Martin Sabrina; Seufer Françoise; Deniel Valérie; Aboudou Maria; Blanche Sylvie; Millon Cindy; Brimont Pascale; Renault Louise; Russo Evelyne; Grzywna Melodie; Pigne Maryse; Rolland Alain; Roelens Olivier; Pigne Jean-Francois; Labbey Clemence; Seybald Jean-Michel; Richard Franck; Gouge Tristan; Penetier Frédéric; Journoux Eric; Souche Anne; Glenat Alexandre; Bernard Alain; Blin Pascal; Bral Veronique; Marchalot Jeanne; Oscari Caroline; Popieul Elodie; Brolles Séverine; Maurel Colette; Lomenech Christelle; Gutbub Jean-Christophe; Palermo Alexandre; Gravet Cynthia; Vaidie Philippe; Tamanini Olivier; Segoni Faustine; Duval Arnaud; Calsat Audrey; Delagree Fabrice; Maillet Virginie; Hemery Nicolas; Harinquet Isabelle; Masse Floriane; Robin Christophe; Le Moigne Serge; Vernejoul Alain

Cc : Bajard Muriel; Kaoutar Edwige; De Sousa Sampaio Alexandrine; De Maintenant Camille; Lu Scherazad; Fardeau Carole; Mappus-Sévenier Marjolaine; Lefevre Cecile; Tolazzi Laurent

Objet : Nomination de Muriel Bajard et Nouvelle organisation de la RH de la Direction des Moyens de Fabrication.

Bonsoir à tous,

Dans la continuité de la mise en œuvre de la nouvelle structure de la Direction des Moyens de Fabrication (DMF) amorcée en 2018 et qui se poursuivra l'an prochain, votre équipe RH va également basculer sur une nouvelle organisation en miroir de celle de la DMF.

Ainsi, les périmètres confiés aux Interlocutrices RH et aux Responsables de secteur d'actions RH (RSA) vont être revus tout en maintenant une certaine cohérence par rapport aux périmètres actuels, ceci devant faciliter la gestion des ressources humaines des nouvelles directions déléguées. Dans ce cadre, nous avons commencé à rencontrer certains Directeurs délégués pour échanger sur les modes de fonctionnement à prévoir entre nous des 2019. Ces échanges se poursuivront en tout début d'année avec Muriel Bajard et moi-même.

Cette communication est aussi l'occasion de vous annoncer un peu plus officiellement, la nomination de **Muriel Bajard sur le poste de Responsable de secteur d'actions RH et ce dès le 2 janvier 2019**. Cette nomination fait suite au départ de Patricia Ferreira intervenu en octobre dernier et dont je tenais à saluer l'action et le professionnalisme dont elle a fait preuve tout au long de ces 3 années passées au sein de l'équipe.

Les périmètres et responsabilités seront répartis de la manière suivante :

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES de la Direction des Moyens de Fabrication :

ARNAUD SÉGUR

01.56.22.21.97 arnaud.segur@francetv.fr

RESPONSABLE DE SECTEUR D' ACTIONS RH : D.D Centre d'exploitation Nord, D.D du Pilotage de la performance et régulation de l'activité, D.D des Achats, Ingénierie et Supports Opérationnels.

EDWIGE KAOUTAR

01.56.22.44.70 edwige.kaoutar@francetv.fr

INTERLOCUTRICE RESSOURCES HUMAINES : Unité Opérationnelles, Equipes de Tournage et Chaîne Info.

CAROLE FARDEAU

01.56.22.54.39 carole.fardeau@francetv.fr

INTERLOCUTRICE RESSOURCES HUMAINES : Equipes Arrière Scène, Service Transmissions, Pool Assistanat, D.D du Pilotage de la performance et régulation de l'activité et D.D des Achats, Ingénierie et Supports Opérationnels.

SCHERAZAD LU

01.56.22.58.36 scherazad.lu@francetv.fr

RESPONSABLE DE SECTEUR D' ACTIONS RH : D.D de la Commande Client, D.D du Centre d'exploitation Sud et D.D de la post-production.

MURIEL BAJARD

01.56.22.43.48 muriel.bajard@francetv.fr

INTERLOCUTRICE RESSOURCES HUMAINES : D.D du Centre d'exploitation Sud et Sites de post-production (Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux)

CAMILLE DE MAINTENANT

01.56.22.76.55 camille.demaintenant@francetv.fr

INTERLOCUTRICE RESSOURCES HUMAINES : D.D de la Commande Client et Sites de post-production (Paris, Rennes, Lille, Nancy, Strasbourg)

ALEXANDRINE DE SOUSA SAMPAIO

01.56.22.86.12 alexandrine.desousasampaio@francetv.fr

Ces évolutions seront également accessibles prochainement sur monespace (http://monespace.francetv.fr/lieu_de_travail/sites-parisiens/Documents/fichescontactRH.pdf)

Enfin et pour pouvoir passer de meilleurs fêtes fin d'année, je tenais à vous informer que la permanence RH sera assurée pendant la période de vacances scolaires (sauf la journée du 31 décembre).

Très bonnes fêtes à tous.

Arnaud SEGUR

RRH – Direction des Moyens de Fabrication.

arnaud.segur@francetv.fr

fixe / +33 1 56 22 21 97

mobile / +33 6 19 71 61 01

France Télévisions – 7, esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15



Suivi UCC de janvier 2018 à juin 2019

DIRECTION / SERVICE	EMPLOI (Collaborateurs distincts)	NOMBRE DE PRIME A L'ACTE SUR LA PÉRIODE
ÉQUIPE TOURNAGE / AR - SCRIPTE - MAQ	SCRIPTE	20
ÉQUIPE TOURNAGE / AR - SCRIPTE - MAQ	SCRIPTE	20
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	EMPLOI NON DÉFINI TECHNICIEN SUPÉRIEUR	8
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	28
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	10
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	99
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	5
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	RESPONSABLE LUMIERE	3
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	91
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	72
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	36
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	RESPONSABLE LUMIERE	4
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	27
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	42
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	92
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	96
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	87
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	103
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	EMPLOI NON DEFINI TECHNICIEN SUPÉRIEUR	14
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	101
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	11
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	71
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	84
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	ÉLECTRICIEN(NE) - ÉCLAIRAGISTE	10
ÉQUIPE TOURNAGE / LUMIERE	CHEF D'ÉQUIPE	102
ÉQUIPE TOURNAGE / VIDÉO	CHEF - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE	6
SITE POST-PROD	CHEF - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE	126
SITE POST-PROD	CHEF - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE	164

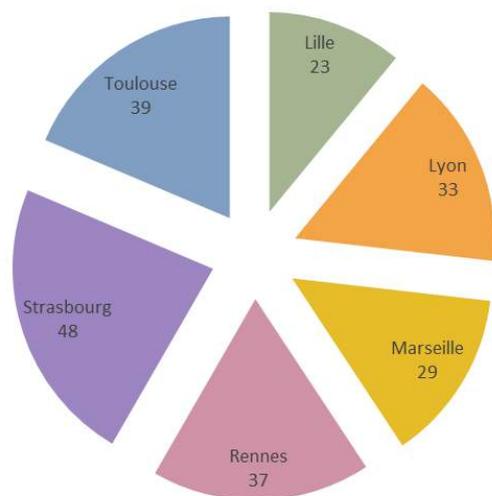
DIRECTION / SERVICE	EMPLOI (Collaborateurs distincts)	NOMBRE DE FORFAIT MENSUEL SUR LA PÉRIODE
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	5
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELL	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	1
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELL	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE	17
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELL	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELL	8
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELL	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	14
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	17
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELLE	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF DE PLATEAU	18
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	CHEF - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE	5
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELLE	3
EXPLOITATION CHAÎNE INFO	TECHNICIEN(NE) EXPLOIT. VIDÉO AUDIOVISUELLE	18

service	emploi/poste	jour1	jour 2	Avis médical (O/N)	durée en mois	Date de fin d'application	Prolongation
PLANNING	Planificatrice	lundi		O	12	04/03/2019	05/03/2020
PLANNING	Planificatrice	Jeudi		O	12	07/01/2019	12/09/2019
PLANNING	Planificateur	mardi		N	12	30/04/2019	30/04/2020
Maintenance équipement	Technicien de maintenance systemes audiovisuels et/ou info	Lundi		N	12	01/02/2020	
PLANNING	planificatrice	Lundi		N	12	09/09/2019	
PLANNING	planificatrice	Jeudi		N	12	31/07/2019	
Site de Rennes	cadre à la production	Mercredi		N	12	02/09/2019	
Site de Bordeaux	cadre à la production	Mardi matin	Jeudi matin	O	12	05/09/2019	
Post-Production - Marseille	Cadre de Gestion	mardi		N	12	30/04/2020	

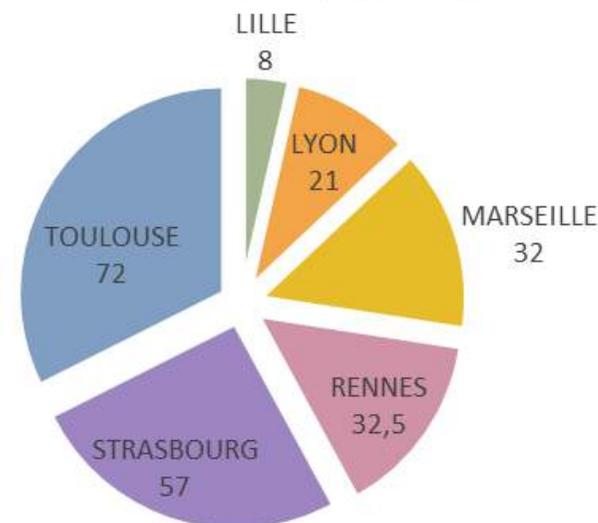
Répartition des jeux 2019 versus 2018 (*en jours*)

Au 14 juin 2019

Répartition des jeux
Année 2019 (209 jours)



Répartition des jeux
Année 2018 (222,5 jours)



Compte rendu CSSCT du CSEC

12 juin 2019

Présents pour la direction : Xavier Froissart (président), Florence Vincelot, Philippe Casanova, Barbara Martinez-Charmette, Vincent Courson, Guillaume Théry, Hortense Noiret, Djelloul Belghit.

Elus présents : Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao, Chantal Fremy (rapporteuse). Yvonne Roehrig, Claudine Gilbert et François Ormain excusés.

Invitée : Rafaèle Bourgier (secrétaire adjointe du CSEC en charge de la CSSCTC).

Xavier Froissart ouvre cette 2^{ème} réunion de la CSSCTC en précisant que **l'instance est encore en phase de réglage dans son organisation**, mais rappelle que la direction a la volonté de dialoguer et partager ses informations avec les représentants des salariés.

Il nous présente **Vincent Courson**, conseiller en prévention des risques, qui a pour nouvelle mission de **coordonner, sur le fond** (donc pas sur le dialogue social), **l'ensemble des activités des IRP** (CSE, CSSCT, RP) **en matière de santé**. Il vise un partage des bonnes pratiques et une écoute des représentants du personnel et de la direction. Un sujet de préoccupation individuel ou collectif sur un site peut être un sujet à traiter de manière transverse. Son rôle sera celui d'un facilitateur plus que d'un expert. Largement évoquée dans le rapport Vacquin, cette analyse des sujets vise à une meilleure intégration de la QVT dans la politique de FTV. L'accord QVT prévoit un bilan semestriel en IRP, pour un débat et un dialogue au plus près du terrain. Après une phase de réflexion, la DSQVT est en mesure d'assurer ces bilans très prochainement. Vincent Courson pourra assister aux instances à la demande, mais son travail devrait essentiellement passer par la compilation des ordres du jour et des comptes rendus (notamment via les BDES). Les membres de la CSSCTC rappellent que les comptes rendus ne sont pas dans les BDES et que les ordres du jour ou les listes de thèmes des instances de proximité ne reflètent pas toutes les problématiques. **Il nous semble nécessaire de commencer par une présentation à tous les élus du rôle de Vincent Courson et d'instaurer un dialogue permanent entre lui et les élus.**

1 – Politique de qualité de vie au travail

1.1 – Synthèse de la réunion de la commission de suivi de l'accord QVT du 17 mai 2019

Point présenté par Xavier Froissart qui ne souhaite pas communiquer de document car l'accord qui a mis en place la commission de suivi n'a été signé que par deux organisations syndicales, alors que la CSSCTC est plus large.

La commission de suivi de l'accord QVT se réunit toutes les 6 à 8 semaines. Elle a pour mission de vérifier et adapter le déploiement de l'accord QVT du 12 juillet 2017.

La réunion du 17 mai a largement été consacrée à la prévention du harcèlement moral ou sexiste : projet de formation des managers, dispositif d'écoute et d'accompagnement des salariés de *franceinfo*

numérique, ligne directe harcèlement dont le rôle par rapport aux autres intervenants dans l'entreprise doit être réexpliqué, rôle des psychologues du travail et de la filière RH.

Une alerte de salariés en mal-être au Studio (MFTV) datant du 4 avril a également été évoquée : la DSQVT accompagne la direction de la Communication pour imaginer un accompagnement du management.

L'accord du 9 mai, et plus particulièrement le terme « expérimentation » (qui n'est pas une mise en œuvre encadrée), ont aussi été débattus.

Autres sujets traités : la réunion de la CSSCTC du 11 avril et le nouveau contrat pour les assistantes sociales.

La prochaine commission de suivi se tiendra le 5 juillet.

Les sujets se recoupent forcément. Pour les membres de la CSSCTC, il faut que nous trouvions notre place aux côtés de la commission de suivi de l'accord QVT pour une complémentarité et une efficacité optimales.

1.2 – Formation de l'encadrement à la QVT et ateliers de sensibilisation

Point présenté par Florence Vincelot.

La direction a revu le cursus de formation proposé aux managers. Il intègre par exemple **deux nouveaux modules, QVT (1 jour) et harcèlement (1/2 journée)**, portés par l'organisme de formation BPI. Une session pilote a eu lieu le 13 juin.

Le module QVT explore la notion même de QVT, explique l'esprit de l'accord et fait un focus sur l'identification des signaux faibles et les étapes incontournables quand on veut intégrer la QVT dans un projet de transformation. A cette occasion sont expliqués les expérimentations et les espaces de discussions et de propositions qui devraient en découler. Cette présentation permettra aux (futurs) managers de connaître les outils à leur disposition afin de mener une démarche d'accompagnement au changement.

Manager par la QVT est une posture où le dialogue, l'écoute, la mise en place d'une démarche participative et l'association des salariés au plus près du terrain sont essentiels. A l'issue de la formation, il sera proposé aux stagiaires de travailler sur un plan d'action personnel afin d'intégrer et mettre en pratique leurs (nouvelles) connaissances.

Le but de la direction est de former un maximum de managers.

Ces deux modules seront également intégrés dans le cursus de formation de la fonction RH. Une session test pourrait avoir lieu en juillet.

C'est évidemment un objectif partagé par les membres de la CSSCTC. Mais nous regrettons que la durée de ce module soit si courte. L'entreprise doit vivre un changement radical dans sa politique d'accompagnement des transformations du corps social. Changer les mentalités et les pratiques prend du temps et nécessite des moyens. Combien de fois les salariés se sont entendus répondre par leur direction locale que telles dispositions de nos accords étaient inapplicables faute d'ETP ? Florence Vincelot répond que le module ne dure qu'une journée parce que le cursus est déjà bien chargé. Ce n'est pas acceptable. La direction doit répondre à la hauteur des ambitions qu'elle se fixe.

Nous proposons qu'un élu intervienne pendant le module QVT, puisqu'ils sont co-acteurs de terrain avec les managers. Pas de réponse.

Nous demandons si une piqûre de rappel est prévue pour les managers qui seraient confrontés à une transformation sans avoir, selon eux, bien intégré les notions de QVT. La direction répond que le rôle de la fonction RH est d'accompagner les managers, donc pour eux l'appropriation de la méthodologie est obligatoire. Et dans ce cas, pas besoin de piqûre de rappel. Cela nous semble pour le moins aléatoire et peu ambitieux.

Les managers de proximité ont un rôle pivot dans la réussite des projets de changements, tant sur le plan opérationnel qu'humain. La réussite du changement implique la capacité des managers de proximité à contrôler et faciliter le déploiement des projets tout en maintenant l'activité et la motivation des équipes. C'est une affaire de perception et d'accompagnement subtil.

Florence Vincelot explique que la formation met justement en avant le besoin pour les managers d'être en partenariat fort avec la RH et la nécessité de travailler davantage avec les IRP qui doivent être perçues comme des partenaires. C'est d'ailleurs le discours qu'a tenu Stéphane Sitbon en comité de transformation nous rapporte-t-elle.

Chaque membre de la DSQVT est référent pour une direction. Quand il y a un projet, le RH concerné prend contact avec son référent qui se charge de faire la piqûre de rappel pendant l'accompagnement qui peut prendre différentes formes (ateliers de sensibilisation, entretiens collectifs...). Ou pas. Il arrive que la DSQVT ne soit pas informée d'un projet. Mais ce n'est pas un souci pour Florence Vincelot, car la DSQVT n'a pas vocation à faire partie de tous les projets, à partir du moment où la direction locale applique la QVT. Le but est de rendre vivante la QVT ; une logique qui demande un apprentissage. Des représentants de la DSQVT se rendront à Bordeaux prochainement à l'invitation du DRH de Nouvelle Aquitaine afin de tirer les enseignements d'une expérimentation à laquelle ils n'ont pas pris part (NoA).

Les relations entre les directions et les référents peuvent même être plus étroites. Par exemple, un point est fait tous les 15 jours pour les réseaux France 3 (avec Nathalie Dené) et Outremer (avec Catherine Sailles). Dernièrement pour le réseau France 3 des ateliers de sensibilisation des managers ont été pensés pour être déployés prochainement : 6-7 managers de BRI et de centres techniques, sur 1 jour, pour traiter différents sujets RPS, signaux faibles, posture de l'encadrant, écoute active et prise en compte des dimensions de la QVT.

Autre formation qui devrait bientôt être proposée : **conseiller en développement de la QVT**. Un document de présentation nous est remis en séance. Il sera complété dans une prochaine version avec l'accord du 9 mai. Les retours de la 1^{ère} session ont été très bons, ce qui incite la DSQVT à poursuivre. Pour la 2^e session de 10 jours, prévue en septembre, une réflexion est en cours. Il y a deux possibilités : comme pour la 1^{ère} session 16 stagiaires suivent le cursus complet, ou la formation est divisée en deux modules dont le 1er est ouvert aux élus et aux managers pour un « tronc commun » de 3 jours sur l'accompagnement des transformations et fondamentaux de la QVT, le 2nd étant réservé aux volontaires voulant une certification de conseiller en développement de la QVT. Xavier Froissart annonce que 4 à 5 RH du Siège et du réseau France 3 sont déjà inscrits, et l'Outremer est intéressée.

1.3 – Rappel des dispositifs contenus dans l'accord QVT

Point présenté par Xavier Froissart qui nous remet en séance un document listant les 20 engagements de l'accord QVT.

Au 12 juin, **15 engagements ont donné lieu à une validation par le comité de validation stratégique et 5 groupes de travail sont encore en cours.** Les résultats de certains groupes de travail sont en ligne sur monespace. Le rôle de la commission de suivi de l'accord QVT est de rendre accessible tous les outils proposés par les groupes de travail. En juillet le comité de pilotage des groupes de travail changera de nom pour devenir « Comité de pilotage de la mise en œuvre du déploiement de l'accord ».

Des participants aux groupes de travail nous ont dit leur frustration de ne pas avoir été informés des suites des groupes de travail. Hortense Noiret explique qu'une mauvaise communication du pilote et des co-animateurs a pu avoir lieu dans quelques groupes. Nous sommes tous d'accord pour dire qu'il est important d'embarquer les volontaires jusqu'au bout de la démarche, et quand un groupe ne fonctionne, pas il faut s'interroger et agir. Nous alertons également la direction sur le nombre parfois important de réunions de différents groupes de travail dans le même laps de temps. Les participants n'ont pas forcément la disponibilité nécessaire, ce qui peut conduire des groupes à se réduire à la portion congrue.

Les **équipes de veille locale** (anciennement cellules de veille locale) sont traitées dans le groupe de travail « Consolider l'offre de soutien et d'accompagnement individuel ». Les membres de la CSSCTC demandent à la direction de faire une communication auprès de la filière RH pour rappeler leur existence et leur pérennité, car certains pensent qu'elles ont disparu. La DSQVT répond qu'une communication sera faite à l'issue des travaux du groupe de travail.

Être **primo écoutant** peut être perçu comme une étiquette faisant fuir les salariés. La DSQVT réfléchit à la mise en place de référents sur le modèle des délégués sociaux en entreprise prônés par l'ANREE (Association nationale des réseaux d'entraide en entreprise) au Québec et qui fait des émules en France (Casino, Bouygues...).

1.4 – Prévention du harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

La prévention du harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a été le **1^{er} groupe de travail de l'accord QVT** à être créé, car c'est une priorité forte de la direction.

Rappel des **4 engagements essentiels de la direction** :

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

La DSQVT est assez **fière du résultat** de cette nouvelle politique. Elle constate qu'en 18 mois les mentalités ont évolué, le signalement par les fonctions RH et managériale devient plus naturel, ouverture d'une ligne directe harcèlement (un bilan sera fait à partir de fin juin par le psychologue référent accompagnant, Valentin Lemoine), ouverture d'une plateforme d'alerte, affiche (non communiquée aux organisations syndicales), communication interne du 10 avril, désignation de référents par la direction et les CSE, travail en prévention primaire pour accompagner les collectifs. La DSQVT estime qu'il s'agit d'un dispositif complet qui mérite d'être amélioré. A venir : conférence,

quizz, journée du 8 mars... Consécration : la direction est invitée à témoigner de son travail dans d'autres entreprises.

Quand des faits sont connus, un accompagnement individuel ou collectif est mis en place avec un psychologue du travail pour engager une action de reconstruction. C'est le travail qui est fait par exemple à *franceinfo* : la restitution aux équipes a été faite et maintenant sont prévus des ateliers de travail pour reconstituer le collectif. Même démarche à Grenoble, sauf que la mise en application a été chaotique selon nous. La DSQVT n'a eu que des bribes d'information et ce seulement à partir de mars. Absence de communication de la direction sur la démarche d'enquête sans aucune coordination avec la CSSCT, venue du DRH du réseau qui a rajouté du trouble, mission d'un enquêteur extérieur sans que la CSSCT soit informée... Les élus auraient voulu être dans la réparation mais tout a été confus, pas d'action commune, illisible pour les salariés. Une expertise étant en cours, les membres de la CSSCTC soulignent la nécessité, le moment venu, de faire l'historique complet de l'affaire afin de ne pas reproduire les mêmes erreurs et d'identifier précisément le déficit de communication entre les différents services de FTV. La DSQVT est d'accord.

Les articles L.2314-1 (pour les CSE) et L.1153-5-1 (pour la direction) du Code du Travail qui imposent la désignation d'un **réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** ne mentionnent pas le harcèlement moral. Les membres de la CSSCTC proposent à la direction que nos référents, tant du côté de la direction que des élus, voient leurs prérogatives élargies à cette thématique. **Xavier Froissart trouve cette proposition cohérente sur le principe, mais s'en remet à la DDS pour la valider.** Pour aller dans le même sens, il nous semble également important que la direction accepte que ces référents existent dans les CE/CCEOS, tout comme elle doit accepter de réviser les accords IRP afin que les établissements de moins de 300 salariés aient une **CSSCT** avec des prérogatives légales.

Il est nécessaire de trouver la bonne articulation entre tous les outils « anti harcèlement » existants. Pour les membres de la CSSCTC, l'élu réfèrent harcèlement doit proposer des mesures concrètes permettant de prévenir, de réduire, de régler des faits de harcèlement moral, organisationnel, sexuel et des agissements sexistes en étroite concertation avec la direction et les IRP. Il est associé à la mise en œuvre des mesures que la direction entend prendre en la matière, veille et en assure le suivi, en étroite collaboration notamment avec l'encadrement, les services de santé au travail, le dispositif lignes directes harcèlement, le dispositif des lanceurs d'alerte, le dispositif d'aide psychologique et les cellules de veille locale. Le réfèrent doit avoir le même niveau d'information que la direction et accès aux dossiers en toute confidentialité.

Il n'y a qu'un réfèrent pour tout FTV côté direction et il s'agit de Xavier Froissart qui aura donc un rôle moteur et de coordination.

L'UFTV ne propose pas de formation spécifique en dehors de la formation SSCT.

Les textes de loi ne prévoient aucun moyen spécifique pour les référents harcèlement. Là aussi nous incitons fortement la direction à revoir ce point dans les accords IRP pour se mettre en cohérence avec ses ambitions si fièrement affichées.

Barbara Martinez-Charmette, conseillère santé en soutien et accompagnement des collectifs de travail, présente le **module de formation sur le harcèlement**. Il a notamment pour ambition de rendre plus claire la limite faisant basculer dans le harcèlement/l'agissement sexiste. La formation est axée

sur les échanges entre les participants avec rappel à la loi. Les stagiaires sont interrogés sur les obstacles à la libération de la parole, l'objectif étant de faire de la prévention primaire. Les deux premières sessions des 14 et 25 juin ont été co-animées par Claire Quidet et Barbara Martinez-Charmette.

Ce module n'est pas proposé aux représentants du personnel. Pourquoi ?

2 – Recrutement d'un médecin du travail

En présence du Dr Lakshmy Chastang.

La direction nous remet en séance le CV du Dr.

FTV vient de recruter un nouveau médecin du travail : le Dr Lakshmy Chastang. Le CSEC doit rendre un avis avant la fin de la période d'essai sur l'indépendance du médecin, c'est-à-dire sa marge de manœuvre au sein de l'entreprise. En cas d'avis négatif, celui-ci est envoyé à l'inspection médicale et à la DIRECCTE qui tranche.

La direction a proposé d'ajouter ce point à l'ordre du jour de la CSSCTC afin de préparer l'avis du CSEC.

Le Dr Chastang a été choisie parmi une « *grosse dizaine* » de candidats. Dans sa carrière elle a travaillé en autonome et en interentreprise. Elle a déjà fait de la coordination avec les équipes de santé au travail, notamment lorsqu'elle était chez Orange. Elle ne connaît pas le secteur de l'audiovisuel mais ses expériences passées sont multiples.

Djelloul Belghit rappelle que la DSQVT essaie de constituer et consolider des réseaux d'acteurs, notamment pour mieux faire circuler les informations, par exemple les analyses de risques à partager avec tous les médecins du travail. Les moyens d'action sont à construire. Il voit donc dans l'expérience du Dr Chastang un atout non négligeable. Elle a d'ailleurs rencontré plusieurs fois ses collègues pour partager leur vision.

Pour rappel, le rôle du médecin du travail est le maintien dans l'emploi des salariés. Il doit veiller à ce que le travail n'altère pas la santé du salarié. Pour cela il s'appuie sur un contexte juridique.

3 – Politique de prévention des risques professionnels et santé au travail

3.1 – Accompagnement des situations individuelles

Point présenté par le Dr Philippe Casanova.

Pas de document.

3.1.1 – Aménagement des véhicules et prévention en santé au travail

La DSQVT a rencontré Pascal Simeonin (Gestion des Parcs et des Sinistres, Ressources et Performance IMG à MFTV), Augustin Peyrel et Laurent Lemaire (Coordination de la performance opérationnelle du réseau France 3) pour savoir comment ils ont constitué leur **catalogue de parc automobile**. Ils ont répondu qu'ils se basaient sur des critères budgétaires, environnementaux et d'équipements de base

(grille, GPS, aide à la conduite, boîtes automatiques). Mais le catalogue n'est qu'indicatif, les directions locales pouvant ajouter d'autres références.

A la Rédaction Nationale, les véhicules passent par une phase d'essai avant d'être signés.

Les membres de la CSSCTC auraient souhaité que ce fusse également le cas à la rédaction de Besançon qui a connu 18 mois de conflit, dont une pétition. La DSQVT répond qu'elle n'a pas été informée par la direction locale. Pourtant le risque créé par les nouveaux véhicules a été noté dans le DU. Xavier Froissart s'est engagé à vérifier que le choix local est conforme aux préconisations du catalogue.

En cas de **RQTH**, la direction ne voit aucun obstacle à financer l'aménagement d'un véhicule, y compris pour les locations. Cet aménagement peut se faire selon plusieurs niveaux :

- 1^{er} niveau d'aménagement : boîte automatique
- 2^e : boule sur le volant
- 3^e : aménagement des pédales avec possibilité de conduite au volant

Selon la direction, les médecins préconisent de plus en plus des types de véhicules en cas de restrictions médicales, alors que les IMG ont plutôt besoin de la liste des contraintes.

Xavier Froissart rappelle que les deux roues motorisés sont la 1^{ère} cause d'accident de trajet à FTV. Parmi les actions de prévention, la DSQVT préconise :

- La formation
- La charte du conducteur – il faudra faire un rappel car tout le monde ne l'a pas signé

3.1.2 – Gestion des restrictions d'aptitude et des inaptitudes

Pour les cas de restrictions médicales inapplicables, le Dr Casanova pointe le manque de dialogue entre les médecins du travail et les directions locales. Il fera passer le message aux médecins qu'ils doivent discuter avec la direction avant de rendre leur avis.

D'expérience, en cas de problème, les élus sont plutôt confrontés à des propositions de reclassement inacceptables par les salariés concernés conduisant à leur licenciement. La direction se contraint à ne proposer que des postes vacants, sans parfois chercher à créer de nouveaux profils de postes. Ce qui peut conduire à des situations aberrantes de mobilité géographique* ou professionnelle sans relation avec les aspirations du salarié. Il est toujours choquant pour des salariés de voir un collègue se faire licencier parce que sa santé physique ou mentale a été abîmée par ses conditions de travail sans que la direction n'ait agi en prévention ou en réparation.

* Le Dr Casanova expose une jurisprudence disant qu'une mobilité excessivement lointaine en l'absence de clause de mobilité dans le contrat équivaut à un licenciement.

Le Dr Casanova reconnaît qu'il faudrait sans doute réfléchir à comment faire participer les représentants de proximité dans le processus de reclassement. Dans le réseau France 3 la direction a accepté la demande des élus du CSE que les cas de reclassement soient traités dans les instances de proximité avant de remonter en CSE. Il nous reste à régler les suites : que fait la direction de nos avis ?

3.1.3 – Veille sur les risques liés aux rayonnements optiques artificiels – LED

En présence de Thomas Evrard, ingénieur sécurité à la DSQVT.

Projection d'un document que nous n'avons pas reçu.

Le sujet est traité à FTV depuis plusieurs années.

Le Dr Casanova explique que la lumière bleue produite par les LED a des effets nocifs sur la santé, peut entraîner fatigue visuelle, maux de tête ou troubles de type épilepsie, perturbe le cycle du sommeil et augmente les risques de survenue d'une dégénérescence maculaire liée à l'âge.

Selon les études les filtres ne servent à rien, leur efficacité n'a pas été prouvée, mais certains verres filtrent mieux que d'autres. L'ANSES préconise une exposition courte et des lampes de faible puissance. Il faut éviter tout contact direct entre l'œil et la LED. Pour les LED intégrées dans les décors, les cahiers des charges des décors à FTV imposent des diffuseurs en plexiglass devant la diode. Malgré les risques, les LED seraient moins nocives que les halogènes et les HMI.

A FTV les LED sont de trois types :

- écrans d'ordinateur, tablettes, smartphones
- éclairage des bureaux et des communs
- projecteurs et éclairages à LED intégrées dans les décors sur les plateaux

Chaque appareil à LED est classé dans un groupe de risque :

- 0 et 1 : pas de distance de sécurité ; risque pour l'horloge biologique mais pas pour la rétine. Les écrans d'ordinateurs sont en groupe 0 ou 1
- 2 : distance de sécurité de 2 m et le constructeur doit apposer un logo

La DSQVT recommande que les appels d'offres exigent la classification NF EN 62471.

Thomas Evrard souhaite que les salariés soient sensibilisés à ces risques. Ils seront présentés à la journée des APS qui doivent vérifier le matériel sur leur site car la DSQVT ne sait pas ce qui existe en-dehors du Siège. Néanmoins, la direction répond qu'elle est attentive, « *c'est sous contrôle* ». La révision du DUER est aussi le moment pour l'APS de faire de la prévention.

Nous alertons une nouvelle fois sur la forte charge de travail des APS qui n'ont pas forcément le temps de faire de la prévention, puisque la direction de FTV a fait le choix que la prévention des risques soit une mission qui s'ajoute à un poste déjà bien rempli, plutôt qu'un métier dédié.

Pour les membres de la CSSCTC, la communication sur les risques liés aux LED doit aussi passer par les réunions de service, et pourquoi pas faire l'objet d'une conférence de l'UFTV, disponible en ligne avec une communication dédiée y renvoyant.

3.2 – Accompagnement des collectifs de travail

3.2.1 – Préparation du nouveau dispositif d'appui des assistantes sociales au 1^{er} septembre 2019

En présence de Joël Riou, fondateur et président de Responsage, et Solène Kerner, assistante sociale chez Responsage.

A l'exception de La Réunion, les sites ultramarins n'ont pas d'assistante sociale. Au Siège, qui regroupe 45% des effectifs de l'entreprise, il faut 3 à 5 semaines pour avoir un rendez-vous, un délai qui aggrave la situation. En revanche dans le réseau France 3, à quelques exceptions près, tous les salariés sont très satisfaits du service.

Afin d'offrir un même niveau de prestation à l'ensemble des salariés, FTV a fait le choix d'un service social par accès téléphonique avec la volonté de réduire fortement les délais de prise en charge et de réponse. C'est Responsage qui a remporté l'appel d'offres. Xavier Froissart promet un accompagnement maximum au quotidien ; Responsage n'aura « *pas les clés du camion* ».

A l'origine, Responsage a commencé par l'accompagnement de salariés aidants. Aujourd'hui ils font aussi beaucoup d'animation dans les entreprises pour avoir une connaissance du terrain, pour montrer que le service est incarné, pour faire de la formation et de l'information. Ils sont en contrat avec une soixantaine d'entreprises qui représentent 130.000 salariés. Les assistantes sociales sont basées à Montrouge. Responsage préfère parler d'« accompagnement social à distance » plutôt que de plateforme téléphonique.

Selon la direction et Responsage, une prise en charge téléphonique répond à la majorité des cas. Pour les autres situations, un rendez-vous en présentiel, voire une visite à domicile, seront possibles (décision laissée à l'appréciation de l'assistante sociale) **sauf pour l'Outremer**. Le salarié peut aussi prendre rendez-vous par mail pour être appelé (téléphone ou visio) par l'assistante sociale. Dans ce cas il renseigne un formulaire sur le site internet pour préciser son créneau de disponibilité. Dans les heures/jours qui suivent le rendez-vous, le salarié reçoit une synthèse écrite. Responsage s'engage à fournir une réponse écrite aux questions posées dans les 72h ouvrées.

Un salarié garde le même référent. Un conjoint peut également contacter Responsage.

Solène Kerner sera la référente Responsage pour FTV. Elle ne nous sera pas entièrement dédiée puisqu'elle consacrera une partie de son temps à d'autres entreprises. Avec elle travailleront 6 assistantes sociales ; des recrutements sont en cours.

La bascule dans le nouveau contrat se fera le **1^{er} septembre**. Il a fallu laisser le temps à Responsage de :

- s'approprier nos accords et dispositifs
- préparer la communication à tous les acteurs (réseau RH, salariés...)
- rencontrer certains acteurs (réseau RH, visite de site)
- organiser le passage de relais des situations dites « complexes » et qui nécessite l'accord du salarié

Afin d'organiser la **transition des dossiers en cours**, en particulier pour les situations complexes, Solène Kerner a prévu d'écrire aux assistantes sociales actuelles pour les informer que Responsage a été retenu et leur proposer de se mettre en relation sur les cas qui le nécessitent. Elles devront contacter les salariés pour leur demander leur autorisation. Dans le domaine social, un accord oral est suffisant. La transmission d'un dossier se fera via une messagerie sécurisée. Il faudra aussi que la RH fasse la passation des dossiers qu'elle connaît. Les membres de la CSSCTC alertent la direction et Responsage sur les potentielles difficultés de certains salariés embourbés dans leurs soucis qui ne sauront pas faire le lien. Djelloul Belghit propose un tuilage, mais ce n'est pas possible puisque les assistantes sociales

actuelles ne seront plus sous contrat. Nous pensons qu'il faut que la direction précise le rôle de la filière RH dans cette transition.

Les membres de la CSSCTC soulèvent plusieurs écueils :

Quand un salarié en difficulté appellera, l'assistante sociale n'aura pas **l'historique du site** et donc l'histoire professionnelle de ce salarié. Sur certaines problématiques, cela peut être dommageable. C'est pourquoi le lien avec la RH et les représentants du personnel sera essentiel, tout comme une visite de site régulière. Nous conseillons aux élus de transmettre leurs comptes rendus à Solène Kerner qui sera la personne à contacter s'ils souhaitent faire passer une info. Quand une instance souhaitera inviter en séance une assistante sociale, il faudra faire une demande à la RH qui contactera Solène Kerner en priorité. Cette dernière précise que son staff aura une réunion hebdomadaire de partage d'information, ce qui devrait permettre de recouper les informations d'un site.

Aujourd'hui un salarié peut se rendre dans le bureau de l'assistante sociale pour avoir un entretien confidentiel et discret. Qu'en sera-t-il demain ? Est-ce que les **bureaux** actuels peuvent être **équipés** d'un téléphone, d'un ordinateur avec système de visio et un scanner pour transmettre ses documents, puisqu'on ne pourra plus le faire de la main à la main ? Comment seront équipés les sites sans bureau d'assistante sociale ? Sans lieu dédié, le salarié qui a besoin d'aide devra attendre d'être en jour non travaillé pour contacter l'assistante sociale. Xavier Froissart doit se renseigner pour le Siège.

Jusqu'à présent, l'assistante sociale présentait un **rapport d'activités annuel** dans les IRP. Les élus veulent évidemment que cela perdure car cela donne une photographie sociale du site. Responsage est en capacité de produire des tableaux de bord très fréquents, grâce à l'informatique. Un bilan annuel est possible, voire même des bilans intermédiaires, et il est aussi possible de descendre en granularité. La direction pour sa part a commandé une synthèse au niveau de l'entreprise afin d'identifier les actions collectives à mettre en œuvre.

Des CSE/CE/CCEOS proposent des **aides d'urgence** pour les salariés en difficulté financière. Elles sont accordées sur demande de l'assistante sociale. Afin de permettre la poursuite de cette organisation, Vincent Courson a proposé de rencontrer les secrétaires de CSE pour en discuter.

3.2.2 – Bilan des interventions des psychologues du travail

En présence de Jean-Luc Odeyer, psychologue du travail et président du groupe JLO Conseil.

Projection d'un document que nous avons reçu par la suite.

Au lancement de la hotline, Jean-Luc Odeyer a fait le tour de tous les RH pour faire le point sur les problématiques. Il reconnaît que les 5 premiers mois d'activité ont été poussifs, parce que le remplacement des psychologues du travail en présentiel par une hotline a entraîné un changement de culture.

En 2018 la raison initiale majoritaire d'appel de la hotline était la relation de travail. Les journalistes étaient surreprésentés. La RH a aussi beaucoup appelé, mais c'est peut-être en raison d'une confusion entre les deux lignes d'écoute dédiées (salariés d'une part, managers et RH d'autre part).

Au 1^{er} semestre 2019 les raisons d'appeler la hotline ont été plus multifactorielles, mais l'inquiétude de l'avenir (transformation de l'entreprise) a été prédominante.

Les psychologues du travail qui interviennent pour FTV sont réunis tous les deux mois pour discuter d'actions transverses. L'un des sujets est de passer de la prévention tertiaire à la prévention secondaire ou primaire. Selon Jean-Luc Odeyer le travail est en cours, par exemple dans les COPIL sur la problématique RPS à Caen et à Rennes.

Les membres de la CSSCTC dénoncent la composition de la formation-action en test début juin à Lyon car elle n'était destinée qu'au CODIR, excluant les élus. Jean-Luc Odeyer explique que c'était mieux ainsi car il fallait vérifier que ça répondait aux attentes des managers et de la filière RH et parce qu'il y a eu un discours de repositionnement managérial. Nous rappelons qu'il faut surtout du sens commun. On nous annonce qu'un rendez-vous avec la DRH du réseau France 3 (Olivier Godard et Nathalie Dené) est prévu fin juin-début juillet pour faire le point et repérer ce qui est mutualisable.

Jean-Luc Odeyer estime que FTV a un bon niveau de maturité et de culture QVT qui n'existe pas ailleurs, même s'il y a encore des choses à faire. Pour notre part, nous trouvons que cette culture ne ruisselle pas. Il confirme : rien ne ruisselle parce que tout change, et vite.

Quand une instance souhaite inviter en séance un psychologue du travail, il faut faire une demande à la RH.

L'état particulièrement préoccupant du corps social de la DMF nous oblige à faire une alerte à la DSQVT. Nous souhaitons qu'un diagnostic et une étude partagés soit posés afin d'objectiver les ressentis et traiter les dysfonctionnements.

4 – Modalités de fonctionnement de la CSSCT

Point reporté, faute de temps, donc pas de réponse à nos propositions du 11 avril en présence de la DDS.

La prochaine réunion aura lieu le 4 septembre.



Les 20 engagements de l'accord

Point d'avancement au 15 mai 2019

1° Liste des engagements réalisés :

- 1- Mieux intégrer la qualité de vie au travail dans les projets de transformation
- 2- Prévenir et gérer les conséquences de la transformation au travail (internalisation de la démarche d'Evaluation Embarquée de l'Anact)
- 3- Expérimenter et déployer de nouvelles formes d'organisation du travail dont le télétravail à domicile
- 4- Prévenir et agir contre le harcèlement moral et/ou sexuel
- 5- Intégrer une nouvelle approche de soutien : la médiation
- 6- Prévenir et agir face aux conduites suicidaires
- 7- Bien gérer le numérique pour mieux travailler : une réflexion large qui englobe le droit à la déconnexion
- 8- Développer des temps et des espaces de discussion et de proposition
- 9- Manager par la qualité de vie au travail
- 10- Prévenir et agir face aux discriminations
- 11- Mieux identifier les risques pour mieux agir en renforçant le rôle de l'Animateur Prévention Sécurité
- 12- Mieux concilier Vie professionnelle et Vie Personnelle
- 13- Prévenir et agir contre les risques liés à la consommation d'alcool et à l'usage de substances psychoactives
- 14- Prévenir et agir face aux risques externes de violences et d'incivilités
- 15- Mieux vivre et travailler ensemble dans le respect mutuel

2° Liste des engagements engagés sur le 2è trimestres 2019

- 1- Intégrer dans une démarche de prévention les évolutions de la médecine du travail
- 2- Développer et renforcer le rôle de l'Observatoire de la Santé et de la Qualité de vie au travail
- 3- Consolider l'offre de soutien et d'accompagnement collectif
- 4- Consolider l'offre de soutien et d'accompagnement individuel
- 5- Prévenir les risques professionnels : rôles et actions des managers et des collaborateurs

Comment agit chaque groupe de travail ?

Trois réunions :

- Analyse de l'existant
- Atelier de créativité
- Formalisation des préconisations

Des participants d'horizons différents :

- Managers
- Responsables Ressources Humaines
- Collaborateurs
- Représentants du personnel
- Experts internes et externes

Un projet piloté et validé :

- Analyse des préconisations par le comité de pilotage du déploiement de l'accord
- Validation par le comité de validation stratégique présidé par le DG en charge des RH
- Présentation à la commission de suivi du déploiement de l'accord avec les OS signataires

La mise en œuvre opérationnelle

- Par les managers et responsables ressources humaines des entités
- Avec l'appui des conseillers en développement de QVT formés et la direction SQVT
- En lien avec les représentants du personnel de proximité

Les 20 engagements de l'Accord

Engagements de l'accord

- Point d'avancement au 15 mai 2019 : Liste des engagements réalisés
1. Mieux intégrer la qualité de vie au travail dans les projets de transformation
 2. Prévenir et gérer les conséquences de la transformation au travail (internalisation de la démarche d'Evaluation Embarquée de l'Anact)
 3. Expérimenter et déployer de nouvelles formes d'organisation du travail dont le télétravail à domicile
 4. Prévenir et agir contre le harcèlement moral et/ou sexuel
 5. Intégrer une nouvelle approche de soutien : la médiation
 6. Prévenir et agir face aux conduites suicidaires
 7. Bien gérer le numérique pour mieux travailler : une réflexion large qui englobe le droit à la déconnexion

Engagements de l'accord

- Point d'avancement au 15 mai 2019 : Liste des engagements réalisés (suite)

8. Développer des temps et des espaces de discussion et de proposition
9. Manager par la qualité de vie au travail
10. Prévenir et agir face aux discriminations
11. Mieux identifier les risques pour mieux agir en renforçant le rôle de l'Animateur Prévention Sécurité
12. Mieux concilier Vie professionnelle et Vie Personnelle
13. Prévenir et agir contre les risques liés à la consommation d'alcool et à l'usage de substances psychoactives
14. Prévenir et agir face aux risques externes de violences et d'incivilités
15. Mieux vivre et travailler ensemble dans le respect mutuel

Engagements de l'accord

- Point d'avancement au 15 mai 2019 : Liste des engagements finalisés pour la fin du 2^{ème} trimestre 2019
 1. Intégrer dans une démarche de prévention les évolutions de la médecine du travail
 2. Développer et renforcer le rôle de l'Observatoire de la Santé et de la Qualité de vie au travail
 3. Consolider l'offre de soutien et d'accompagnement collectif
 4. Consolider l'offre de soutien et d'accompagnement individuel
 5. Prévenir les risques professionnels : rôles et actions des managers et des collaborateurs

MEDECIN DU TRAVAIL

Docteur Lakshmy CHASTANG née SOMASSOUNDIROM
46 ANS
74 boulevard EXELMANS
75016 PARIS

Tél : 06-87-30-37-27

lakshmy.chastang@orange.com

<https://www.linkedin.com/in/lakshmy-chastang-33928123>

TITRES HOSPITALIERS

Ancienne Interne des Hôpitaux de Paris

Lauréate de la Faculté de Médecine de Paris

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

▪ Janvier 2017 :

Médecin du Travail /Service de Santé Autonome

ORANGE BUSINESS SERVICES (OBS) (Siège) la Plaine Saint Denis

Suivi de 1450 salariés répartis sur deux sites (La Plaine Saint Denis et La Défense)

Profils : Ingénieurs techniques, Ingénieurs commerciaux, Managers Grands Comptes,
Fonctions Supports (Finance, RH)

Seul médecin sur site

Travail en pluridisciplinarité avec une infirmière, une équipe de préventeurs, les services
Ressources Humaines, l'assistante sociale, les Managers, les Représentants du Personnel et
membres du CHSCT.

Travail en réseaux avec les médecins de soins, médecins conseils (CPAM/ MDPH)

Mise en place de campagne vaccinale pour la grippe et déploiement de projets de prévention
primaire en santé au travail (Gestes qui sauvent)

Directeur de mémoire pour l'infirmière dans le cadre du Diplôme Universitaire d'Infirmière
en Santé au Travail

▪ 2008 -2016:

Médecin du travail à AHI 33 (SSTI) (BORDEAUX).

**Missions attribués : 1 /suivi en autonome d'une entreprise de 400 salariés (société
d'assurance ALLIANZ) : visites médicales en entreprise, participations aux CHSCT, visites
des locaux, études de poste, aménagements des postes de travail pour certains travailleurs
handicapés, campagnes de vaccination antigrippale, travail en collaboration avec les services
RH et chefs de secteur pour les salariés en situation d'inaptitude au poste.**

2 /suivi d'entreprises de secteurs très variés (entreprise de nettoyage, société de transport routiers, société de BTP, restauration collective, boulangerie, vente de prêt à porter, crèches, société de communication, études notariales...)

Management d'une équipe pluridisciplinaire composée d'infirmières (IST), assistante santé travail (AST), intervenants en prévention des risques professionnels IPRP (ergonome, métrologue...) et secrétaire.

Médecin délégué de secteur de 2014 à 2016 : participation aux commissions médico techniques, élaboration et présentation du rapport annuel de secteur (9 médecins) à la commission de contrôle

▪ **2012 : (remplacement/CDD de 4 mois)**

Médecin du service de Santé au Travail du Groupe SAFRAN (Le HAILLAN) (33)

Suivi des salariés et management du service composé de 2 infirmières

▪ **2004 - 2006 :**

Médecin du service de Santé au Travail de la CAISSE d'ALLOCATIONS

FAMILIALES de PARIS

suivi des 1400 salariés de la CAF répartis sur 5 centres de gestion à Paris, du Comité d'Entreprise ainsi que les travailleurs handicapés d'un CAT (centre d'aide par le travail) géré par la CAF de Paris.

Management d'une équipe composée de 3 infirmières et une secrétaire. Collaboration avec l'assistante sociale de l'entreprise.

▪ **2002 - 2004 :**

Médecin du travail à CMIE (SSTI) (PARIS)

Suivi en autonome de ZURICH Compagnie d'assurances et en inter entreprise pour

ISICA société d'assurances et ODDO PINATTON société d'investissement en bourse

▪ **2001 - 2005 :**

Médecin de Prévention au COLLEGE DE FRANCE (Paris)

Service autonome composée de 2 médecins du travail et une infirmière. Suivi des chercheurs et étudiants des différentes chaires de Recherche Fondamentale (Physique, Chimie, Biologie moléculaire, Génétique Humaine, Sciences Humaines...) ainsi que les agents salariés de l'Institution.

▪ **1997 - 2001 :**

Interne des Hôpitaux de Paris (AP-HP)/ Spécialité Santé au travail :

au sein des services suivants :

Médecine Interne (Dr MORIN) Centre Hospitalier National des Quinze-Vingts (Paris).

Cardiologie Générale (Pr HANANIA) Centre Hospitalier Général Robert Ballanger (Aulnay-sous-Bois).

Médecine Interne-Cardiologie (Pr SAFAR) Hôpital Broussais, CHU Broussais-Hôtel-Dieu (Paris).

Radiologie Générale (Pr TESSIER) Centre Hospitalier Général Paul Brousse (Villejuif).

Pathologie Professionnelle et Centre Anti-Poison de PARIS (Dr GARNIER) Hôpital Fernand Widal, CHU Lariboisière- Saint-Louis (Paris).

Prévention des Risques Professionnels (Mr MICHEL) Caisse Régionale d'Assurance maladie de l'Ile de France (CRAMIF-Paris).

Pathologie Professionnelle (Pr CONSO) CHU Cochin-Port-Royal (Paris).

ACMS : service interentreprises de Médecine du Travail, (Dr DANJOU) Centre de Saint-Lazare (Paris).

DIPLOMES

- **DOCTORAT en Médecine / 2002**
Faculté de Médecine Cochin Port-Royal (Université Paris Descartes / PARIS V)

Thèse soutenu: Troubles collectifs en milieu de travail dans les suites retardées d'un incendie : origine toxique ou psychogénique ?

Directeur et Président de Thèse : Madame le Professeur CONSO

- **DES (Diplôme d'Etudes Spécialisées) en Médecine du Travail / 2002**
Faculté de Médecine Cochin Port-Royal (Université Paris Descartes / PARIS V)

Mémoire soutenu : Allergie au cyanoacrylate au sein d'un laboratoire d'identité judiciaire : à propos de deux cas

Directeur de Mémoire : Madame le Professeur CONSO

- **DIU (Diplôme Interuniversitaire) de Toxicologie Clinique et Industrielle / 2000**
Faculté de Médecine Lariboisière-Saint-Louis (PARIS VII)

Mémoire soutenu : Intoxication au perchloréthylène et nettoyage à sec en libre-service

Directeur de mémoire : Dr Robert GARNIER

- **Baccalauréat C avec mention / 1990 (Lycée LAKANAL /SCEAUX (92))**

OUTILS BUREAUTIQUES et LOGICIELS :

Traitement de texte : **WORD, POWER POINT**

Logiciels de gestion médecine du travail : **PREVENTIEL, STETHO, CHIMED, SESAME**

LANGUES

Français (Langue Maternelle), Tamil (Langue Maternelle),
Anglais (Courant)
Notion d'Allemand

LOISIRS/ CENTRES d'INTERET

Voyages, Lectures, Cinéma/ Sport : course à pied, danse classique indienne



BILAN ANNUEL 2018 – BILAN 2019 AU 31 MAI 2019 – PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL POUR FRANCE TELEVISIONS

•1 •2 •3 •4 •5 •Ô

12/06/2019

Jean-Luc ODEYER

Jean-Paul CHODACKI

Valentin LEMOINE

GROUPE **JLO**
DÉVELOPPEUR DE QVT

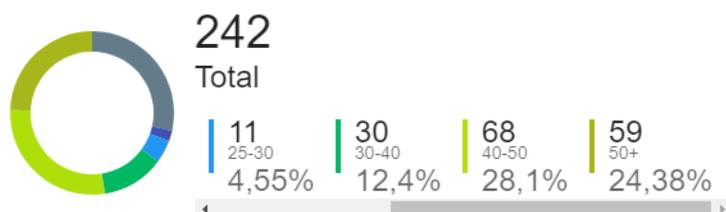


- 404 entretiens réalisés en 2018 pour 242 personnes prises en charges
- Une moyenne de 1,7 entretiens par personne prise en charge
- Une représentation des femmes plus importantes (58,26% de femmes pour 41,32% d'hommes)
- Plus de 52% des personnes ont 40 ans et plus, contre moins de 8% ayant entre 20 et 30 ans

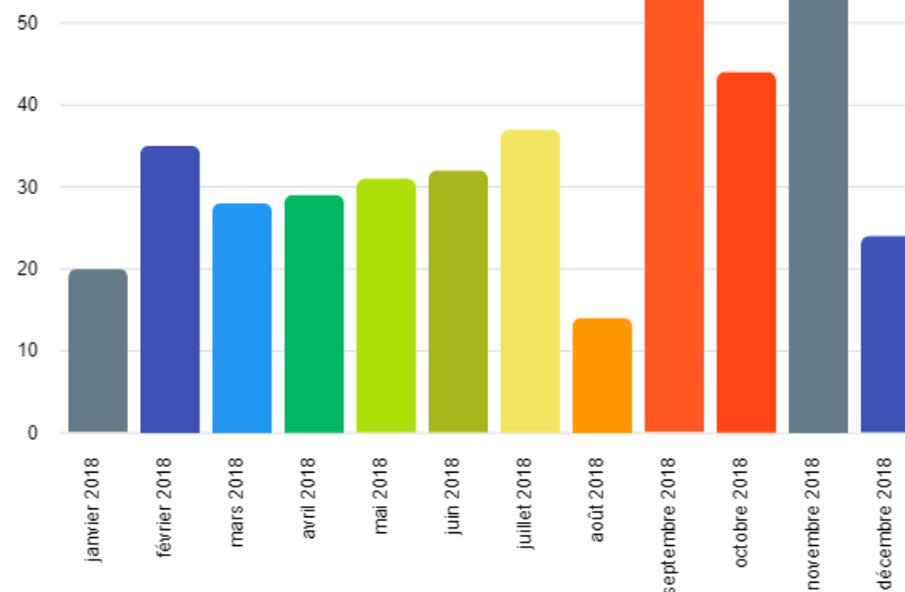
Répartition par genre



Répartition par âge



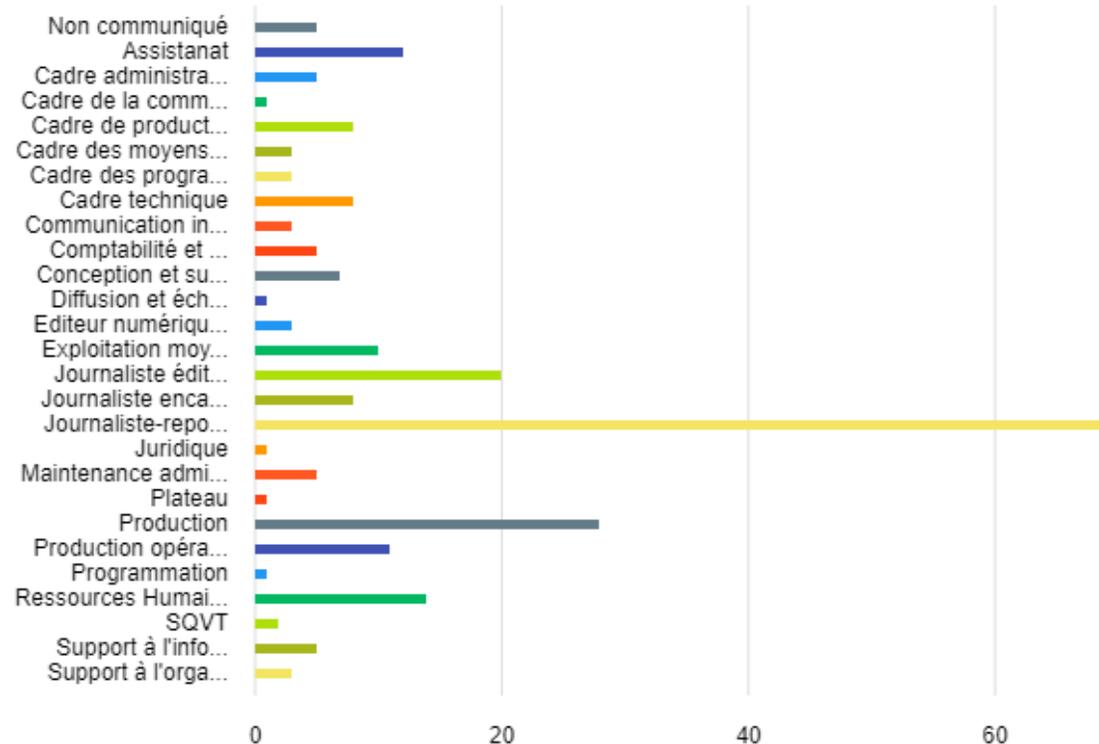
Répartition des entretiens



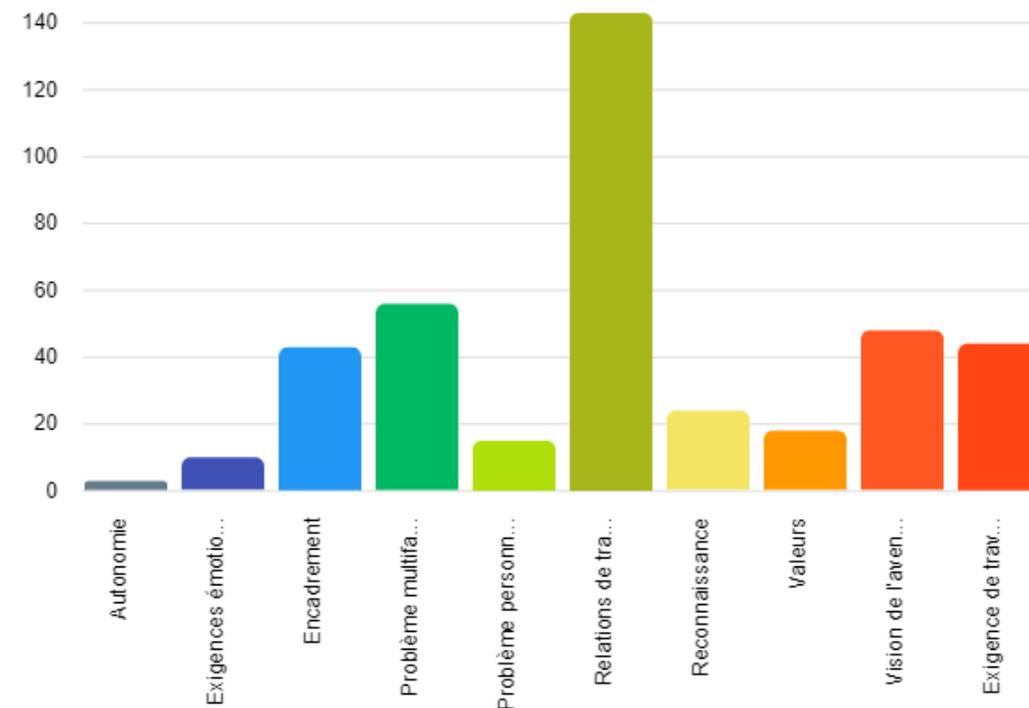


- Une représentation de la population des **journalistes** largement supérieure aux autres populations dans les consultations
- Suivi de la filière **Production** puis des **fonctions supports** (RH, Assistanat...)
- Des consultations initiées sur la problématique des **relations de travail** en large majorité

Répartition par filière métier



Répartition par raison initiale





- 305 entretiens réalisés entre janvier et mai 2019 pour 184 personnes prises en charges (contre 404 pour tout 2018)
- Une moyenne de 1,7 entretiens par personne prise en charge (identique à 2018)
- Une représentation des femmes plus importantes (57% de femmes pour 37% d'hommes)
- Plus de 63% des personnes ont 40 ans et plus

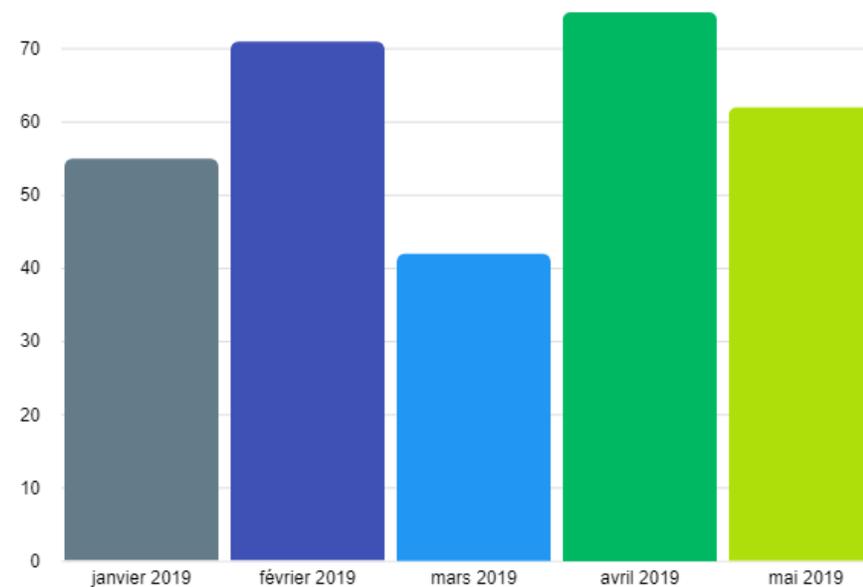
Répartition par genre



Répartition par âge



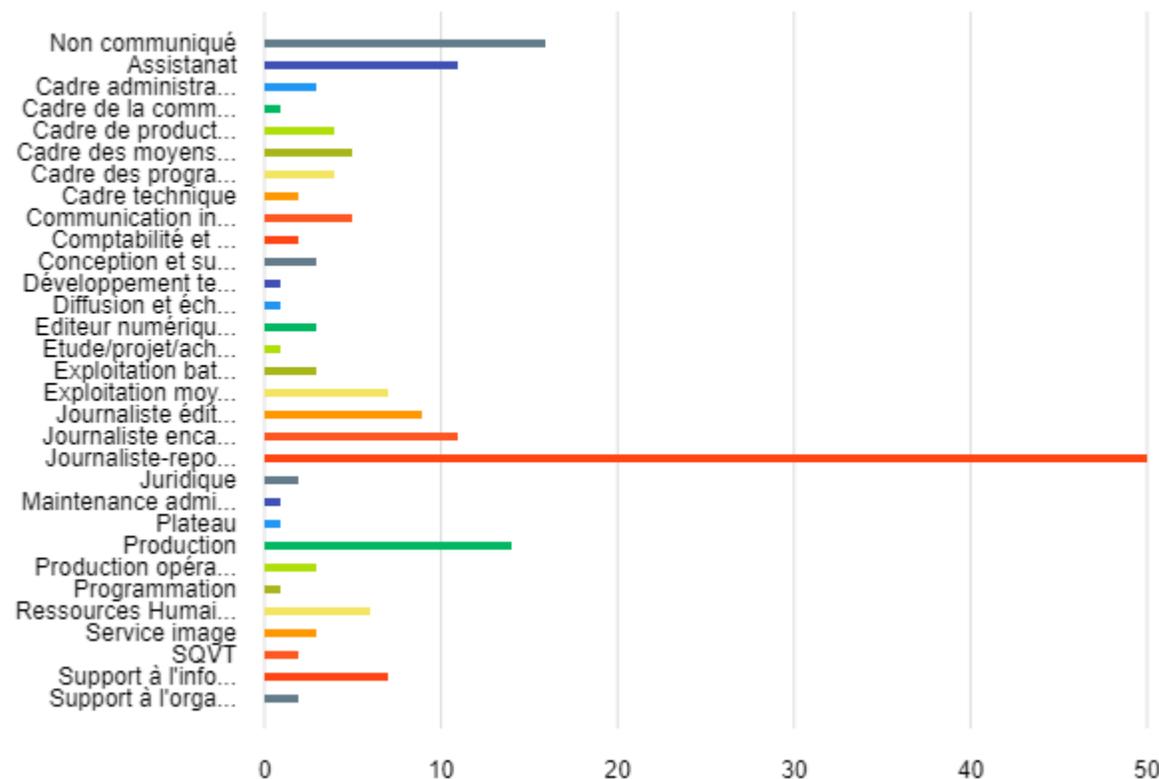
Répartition des entretiens



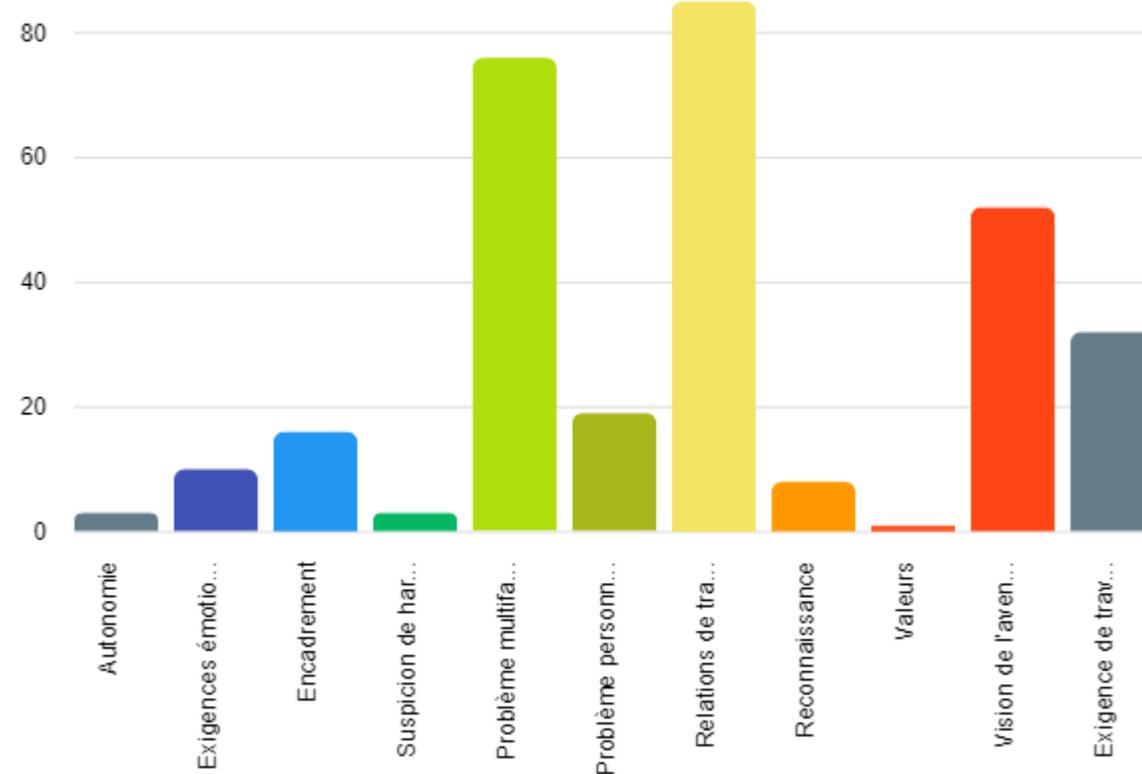


- Une représentation de la population des **journalistes** largement supérieure aux autres populations dans les consultations
- Suivi de la filière **Production** puis des **fonctions supports** (RH, Assistanat...)
- Des consultations initiées sur la problématique des **relations de travail** en majorité et suivi de problèmes multifactoriels plus nombreux qu'en 2018
- Une part considérable de problématiques liées à la vision de l'avenir ont fait l'objet d'entretiens, thématique largement moins abordée en 2018

Répartition par filière métier



Répartition par raison initiale





- Un nombre de consultations en face à face quasi identique à 2017 (172 en 2018 contre 170 en 2017).
- Le nombre d'entretiens moyen par salarié a augmenté : 2,8 en 2018 contre 1,7 en 2017 avec des salariés plus impactés dans leur santé.
- Les salariés reçus sont plutôt des femmes de + 36 ans avec plus de 16 ans d'ancienneté.
- 44% des salariés qui consultent sont des journalistes.

- Les mobiles de consultation les plus importants : les relations de travail, les exigences du travail, la vision de l'avenir.
- Des relations de travail tendues en lien avec la pression organisationnelle, la difficulté de discuter du travail, l'attribution causale et la violence verbale dans les échanges.
- Des mobilités et du développement perçus comme peu soutenus par l'organisation, laissant les salariés bloqués dans leur situation parfois compliquée.

- Des journalistes seniors sur-représentés dans les consultations vivent une perte de sens du métier, sont également en surcharge de travail et ont des difficultés à équilibrer leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.



Nous avons réalisé au siège presque autant d'entretiens en 2018 qu'en 2017 pour un temps de présence sur site inférieur. La part des entretiens de suivis est largement plus importante qu'en 2017 :

- 60 nouveaux bénéficiaires suivis en 2018 (contre 95 en 2017),
- 172 entretiens au total (contre 170 en 2017),

Soit 2,8 entretiens par salarié contre 1,9 en 2017.

Nous constatons que l'année 2018 nous a amené à traiter **davantage de cas complexes** que l'année précédente. Nous identifions plusieurs raisons possibles face à ce constat :

- Au siège, les médecins envoient directement des salariés vers les psychologues sans passer par la LED. Cette pratique se fait une fois l'émergence des difficultés au travail révélées. Une partie des salariés reçus par la médecine du travail est en arrêt suite à la situation pour laquelle elle vient consulter. La médecine du travail a alors déjà identifié une problématique psychologique sous-jacente et qui peut déjà avoir affectée la santé.
- Ces situations peuvent donner lieu à des accompagnements plus longs. Il s'agit notamment de soutien dans le temps pour réguler les émotions qui surgissent dans des situations bloquées.



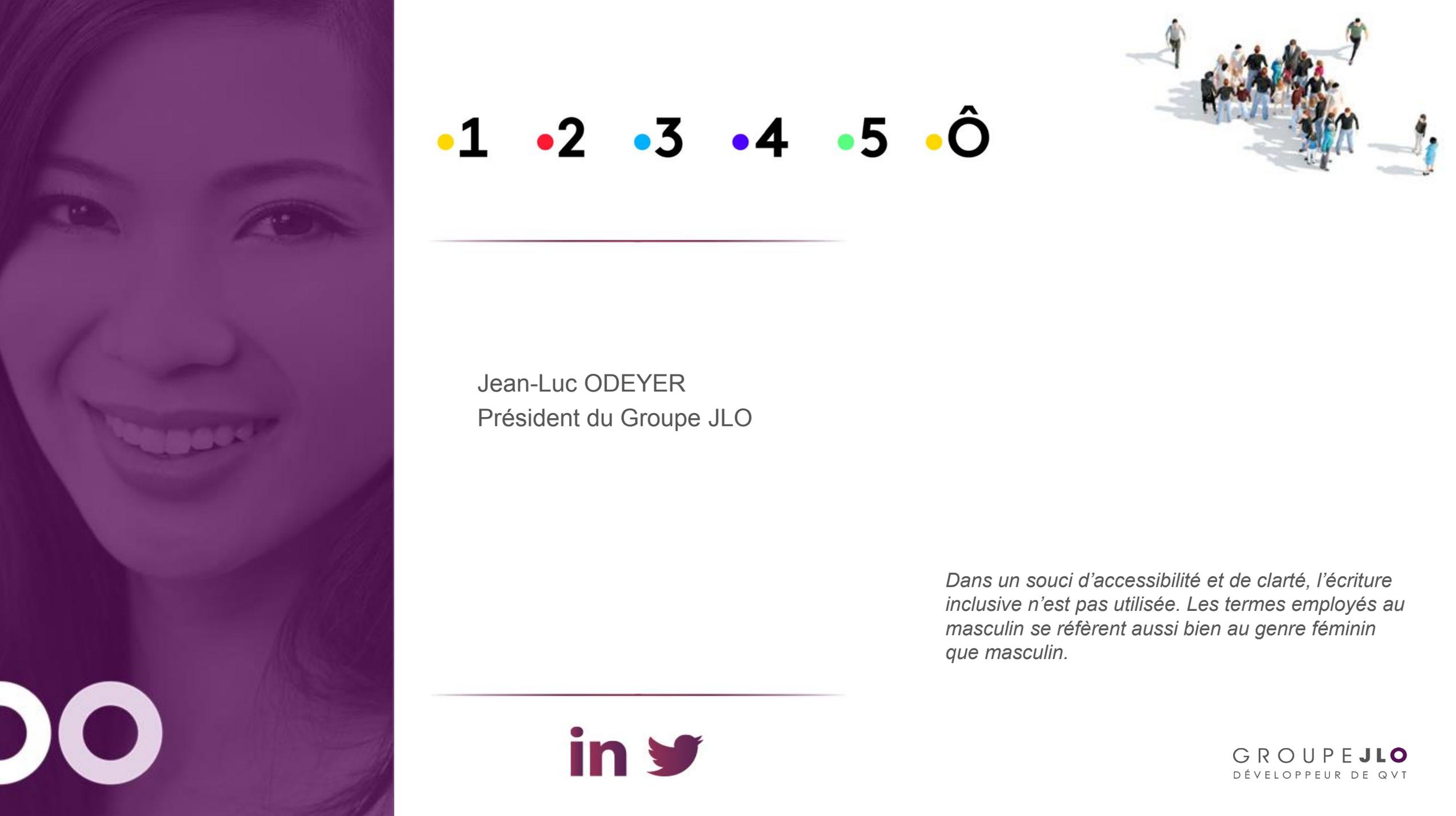
- **Un contexte évolutif en toile de fond qui peut être anxiogène :**
 - **Evolution des métiers** de l'audiovisuel venant de l'extérieur : **réorganisation des métiers** au sein de France Télévisions générant de **l'appréhension** (mutualisation de postes, disparitions de métiers...)
 - Une politique de réduction des ETP et des budgets demandés par l'actionnaire majoritaire, qui se traduit par le sentiment d'un **travail de qualité empêché**
 - **Réorganisation structurelle** des Antennes et des Programmes
 - Négociation de l'Accord Collectif et Rupture Conventionnelle Collective transformé depuis en termes d'approche et de contenu
- **Manque de visibilité sur l'avenir et insécurité de la situation de travail**
- **Perte de sens** dans les métiers qui s'accompagne d'une remise en question de ce qui est vu par certains comme le cœur de France Télévisions : un service et une mission publique

- **Des relations de travail qui se dégradent à tous les niveaux avec des cas de rupture du dialogue avérés :**
 - Un **mal-être exprimé** dans plusieurs collectifs (réseau F3, Outre-Mer, Filière Production, F2...) en lien avec le contexte évoqué plus haut qui prend des tournures parfois explosives au sein des équipes
 - Une **forte problématique à recadrer les comportements inadaptés** voire agressifs dans certains cas
 - **Un encadrement et une fonction RH prise en étau** entre les directives de l'entreprise et le mécontentement des équipes, et qui met en place des **stratégies de repli pour s'en protéger**
 - Stratégies de repli ou d'évitement des conflits qui peuvent renforcer le **mécontentement des salariés** qui invoquent **l'absence de soutien de leur hiérarchie**
- Un vrai travail de fond à déployer pour **réinstaurer le dialogue** autour du travail, sur des **objectifs qualitatifs** par exemple, tout en redonnant du **pouvoir d'agir à l'encadrement** pour « recadrer » sans passer par la sanction obligatoirement



- ***Des situations individuelles difficiles à gérer (en lien avec les éléments précédents) :***
 - Suppression, mutualisation ou évolutions de certains métiers
 - Mobilité géographique complexe en lien avec les réorganisations et la situation familiale
 - Situations personnelles et professionnelles difficiles qui peuvent mener à des tentatives de passages à l'acte (3 connus par le Groupe JLO en 2018, 1 en 2019 à ce jour)
 - Des cas de harcèlement moral ou sexuel présumés qui deviennent de plus en plus fréquents (Cf. retex France Info)

- Problématiques réelles ou instrumentalisées ? Dans tous les cas, elles peuvent avoir des impacts considérables sur les collectifs
- Nécessité d'avoir des procédures robustes qui permettent l'objectivité dans le traitement des situations



•1 •2 •3 •4 •5 •Ô

Jean-Luc ODEYER
Président du Groupe JLO

Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.





Compte rendu de la commission formation emploi Du 1^{er} juillet 2019

Présent-e-s pour la direction :

Jean Yves Blaise et Steve Labade (pilotage social), Cécile Lefèvre (DRH Siège), Sylvain Guidot (DRH Outre-mer)

Présent-e-s pour la commission :

Saïd Ben Ahmad (Mayotte), Sylvie Chan (Polynésie) Marc Chauvelot (Siège), Soizic Lardeux (Guyane), Jean Hugues Lec Kao (La Réunion), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon), Fabienne Léonce (Martinique), Jean Charles Martyr-Fale (Guadeloupe), Nadine Seigneur (Corse), William Maunier (France 3), José Solia (Nouvelle Calédonie)

1- Situation de l'emploi au 31 mars 2019

Accord cadre

L'Accord cadre du 9 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions aura des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

La commission aurait souhaité profiter de l'examen de ce point au 31 mars 2019 pour un état des lieux d'avant plan de départ mais la direction souhaite consolider ses données à fin juin de façon à disposer d'un socle exploitable après la période estivale.

A ce jour, 300 dossiers de demandes de départs ont été remplis au niveau de France Télévisions. La plupart pour un départ au 31 décembre 2019. 8% de ces dossiers concernent les Outre mer (25 dossiers).

Ces demandes concernent les départs en retraite. Les départs pour mobilité externes se feront dans un second temps.

La commission estime que les départs constatés depuis janvier 2019 devraient pouvoir être défalqués des 2000 envisagés.

La direction répond que l'Accord fixe un objectif plancher de 8718 ETP moyens mensuels en 2022, c'est ce qui doit servir de référence.

Pour la commission, l'Accord du 9 mai 2019 est un accord cadre politique beaucoup plus large qu'un simple plan de départ (RCC première version non signée par les syndicats). Il ouvre un cycle de négociations importantes tant sur la déclinaison des différents chapitres du projet d'entreprise ainsi que sur la GPEC « de progrès » qui doit l'accompagner.

C'est le résultat de ces négociations qui fixera le devenir des postes libérés par les départs : comblement immédiat, réorganisation du service, épargne en attendant redéploiements, y compris dans une autre direction.

La commission conteste l'approche réductrice de la direction du réseau de France 3 qui pense engager mécaniquement la suppression de postes via la mise en œuvre de polyvalences comme le montage par les journalistes en BIP. Elle rappelle que l'évolution maîtrisée des métiers ne peut s'envisager que dans le cadre de projets de développement et de façon expérimentale comme ce fut le cas lors de la création de la chaîne info ou de NoA en Nouvelle Aquitaine.

En tout état de cause, ces évolutions ne peuvent s'envisager que dans un cadre négocié et la commission s'étonne de l'inertie de la direction du dialogue social tant sur le volet GPEC que sur le volet projet d'entreprise. Elle rappelle qu'à défaut d'accord, il faudra recourir à des renforts en CDD pour assurer la continuité des activités.

Pour ce qui concerne le triplement des programmes régionaux, la commission constate que cet objectif ne peut se limiter à de la radio filmée telle que testée à Toulouse et Antibes. Par ailleurs le rapprochement avec France Bleu nous rapproche de son périmètre de diffusion départemental ce qui ouvre des perspectives intéressantes pour l'offre de programmes des antennes régionales de France 3.

La direction explique qu'elle n'envisage pas de négocier d'accord applicable à la totalité de l'entreprise mais des accords d'expérimentation au plus près du terrain, en fonction des départs et des conséquences sur l'organisation du travail, avec des points réguliers pour en tirer des enseignements. L'intérêt de l'Accord du 9 mai sera de pouvoir disposer d'une visibilité à court et moyen terme sur les départs, ce qui n'était pas le cas auparavant. Pour l'instant cette visibilité court jusque fin décembre.

A noter que l'année « bonus » concernant les salariés qui annonceraient leur décision de quitter l'entreprise un an avant leur départ est pour l'instant sans effet : seuls 2 dossiers sur les 300 sont concernés.

La question de la Nouvelle Calédonie est posée après le refus du territoire d'appliquer les mêmes dispositions fiscales que dans l'hexagone. La direction dit poursuivre un lobbying qui a porté ses fruits à Saint Pierre et Miquelon et en Polynésie.

Une baisse marquée des effectifs

La baisse des effectifs est significative entre mars 2018 et mars 2019, à hauteur de 252 ETP moyens, permanents non permanents, répartis en 220 ETP PTA et 33 ETP journalistes.

L'entreprise comptait 9413 ETP moyens fin mars 2019, 8334 ETP permanents et 1078 non permanents.

Le taux de non permanents représente 11,7% des effectifs.

C'est majoritairement la diminution des effectifs non permanents qui est concernée avec la réduction de 171 ETP non permanents contre 80 ETP permanents.

Cette diminution touche d'abord le Siège et les implantations parisiennes (moins 55), puis le réseau de France 3 et dans une moindre mesure le réseau outre-mer.

Ce sont donc les PTA, les non permanents et les effectifs parisiens qui sont donc les premières victimes de cette baisse des effectifs.

Seule nuance dans ce tableau, la moindre réduction de postes pour les femmes qui contribue lentement au rééquilibrage entre les femmes et les hommes dans

l'entreprise. Seul l'établissement de Malakoff semble échapper à ce mouvement, un établissement fortement marqué par le déséquilibre femmes hommes et où, on s'en souvient, un syndicat s'est permis de contester l'élection d'une femme au CSE au prétexte que les femmes étaient en surnombre sur la liste sur laquelle elle figurait.

Tableaux de bord

La direction du pilotage social a voulu profiter de la mise en place des nouveaux CSE en 2018 pour harmoniser la présentation des nouveaux documents émanant des différents établissements. Le bilan de l'emploi est la somme des bilans de l'emploi des CSE.

La direction s'efforce de déployer les tableaux en étant le plus cohérent possible et au plus proche de la réalité mais il faut attendre que les contrats de non permanents soient payés, ce qui génère une inertie d'environ un mois.

Le suivi par mois apparaît d'un intérêt limité compte tenu du peu d'évolutions constatées.

L'intérêt serait de pouvoir disposer des tableaux trimestre par trimestre. On pourrait aussi y indiquer la progression des arrêts maladie.

Analyse des Personnes Physiques Présentes (PPP) par directions générales

L'augmentation des effectifs du secrétariat général (de 91 à 103 soit plus 12) résulte d'une modification d'organisation.

La direction des ressources humaines perd 18 PPP

La direction antennes programmes, qui inclut le réseau France 3, perd 57 PPP dont 30 pour le réseau de 3100 à 3070. Elle enregistre une baisse de 27 postes sur 650 ce qui représente une baisse de 4% des effectifs environ sur la période.

Pour la direction, il s'agit principalement de départs en retraites constatés en fin d'année 2018 (57) et qui n'ont pas été compensés à fin mars 2019.

Avec 52 départs pour 22 arrivées, on constate que la « règle » d'un départ sur deux non remplacés a été appliquée.

Temps partiels

L'augmentation de 24 temps partiels (pour 552 en tout) s'explique par la progression d'une dizaine de préretraites progressives. On note un fort pourcentage des temps partiels personnels, familiaux et scolaires.

La direction décompte 151 temps partiels pour motif personnel (81 pour raison familiale et scolaire, liés à l'exercice de la parentalité), 134 temps partiels pour raison médicale, 150 emplois définis à temps partiels.

Télé travail

Le télétravail, encadré par l'Accord sur la Qualité de vie au travail de juillet 2017, connaît une progression significative à France Télévisions avec 335 personnes comptabilisées sur l'entreprise fin 2018 (297 avec une journée par semaine et 38 avec deux journées).

Le secteur des ressources humaines et les « fonctions partenaires » (ex « fonctions support ») y sont fortement représentées.

260 salariés en télé travail sur le Siège incluant les ressources humaines et les finances des régions. Beaucoup de demandes de télé travail. Le motif principal étant la pénibilité liée aux transports, surtout en région parisienne et dans les plus grandes villes. Les retours d'expérience sont plutôt favorables en termes de productivité.

Réseau régional

De grosses disparités entre les régions et les antennes de France 3. La baisse la plus importante concerne la région PACA (moins 12,6 ETP) et la région RAA (moins 11,4 ETP), qui touche principalement les non permanents. Suivent PIF et la Corse. Parmi les régions moins touchées, Nouvelle Aquitaine avec + 2,4 et les Hauts de France, + 1,7.

Pour la commission, cela témoigne d'une moindre activité, en particulier de production fabrication. Pour la direction, il s'agit d'une meilleure maîtrise de l'emploi non permanent, ce qui n'est pas le cas pour la région PACA avec moins 9,2 ETP permanents.

Réseau Outre-mer

La direction met en avant sa politique de régularisation des statuts d'auto entrepreneurs, sujet particulièrement sensible à Mayotte et en Polynésie où il était demandé aux salariés de créer leur entreprise. La direction a engagé une politique volontariste pour réduire ces situations.

En Guyane, une première, pas de journal à l'antenne ! Des journalistes non remplacés, des équipes en sous-effectif, surcharge de travail, colère. La direction décide de suspendre l'émission d'information plutôt que de répondre au malaise.

En Martinique qui perd 8,2 ETP, les produits fabriqués sont moins motivants. Ils se sont appauvris, faute de moyens. Il est demandé de la proximité mais on n'a plus les moyens d'être sur le terrain. De plus le déménagement est un facteur de RPS.

En Nouvelle Calédonie, des postes de rédacteurs en chefs et d'adjoints ne sont pas comblés. A Mayotte, suite au départ du directeur régional vers la Polynésie, il n'y a pas de directeur régional. Pour la direction, le « mercato » est plutôt un signe de bonne santé pour l'entreprise.

Pigistes

La diminution du nombre des pigistes au Siège (de 59,7 ETP à 31,8 ETP) s'explique par la transformation d'un certain nombre de contrats en CDI suite au mouvement qui a secoué le secteur des magazines de l'information en 2018.

Moyens de fabrication

La plus grosse diminution des non permanents concerne le Siège (-124,5) dont les moyens de fabrication hors siège avec moins 54 ETP.

La direction explique qu'une soixantaine de postes sont en cours de comblement à la Fabrique. Elle attendait les nominations des chefs de service pour procéder aux comblements. Elle s'engage à combler les postes d'ici septembre.

La commission insiste sur le climat social profondément dégradé à la Fabrique, tant au Siège qu'en région. Le non comblement des postes, les arrêts maladie, les démissions se succèdent, créant une situation d'instabilité alarmante avec la réorganisation en cours et les conditions de mobilité (abandon du forfait).

CDD Usage constant/CDD classique

Sur la répartition des motifs de remplacement, la commission s'interroge sur le recours au CDD d'usage constant (moins 36,4 ETP). Pour la direction, c'est la nature de l'activité qui détermine le recours à ce type de contrat, pas le volume d'activité.

Selon elle, quand il s'agit de remplacer un technicien en maladie, on doit recourir à un CDD de droit commun. De même quand il s'agit d'un renfort pour une opération exceptionnelle.

La direction affirme que le CDD de droit commun peut donner accès à l'assurance chômage mais pas aux congés spectacle puisque les salariés bénéficient dans ce cas du 1/10ème de congés payés.

Alternance

Le recours à l'alternance est stable (moins 0,6) alors que l'on pouvait penser qu'il s'agissait d'une priorité marquée de l'entreprise.

La commission alerte la direction sur les effets de la réforme de la formation professionnelle concernant l'alternance. La prise en charge des grosses entreprises a été drastiquement diminuée au sein des OPCO qui remplacent désormais les OPCA et les fonds seront prioritairement orientés vers les petites structures. L'ACCeS (chaines thématiques) représente FTV et négocie en notre nom au sein de la branche car nos employeurs se sont montrés incapables de négocier une convention collective étendue. Les intérêts de France Télévisions ne sont pas défendus comme ils devraient l'être.

Synthèse des départs et arrivées

28 ruptures conventionnelles enregistrées au 31 mars 2019 contre 13 au 31 mars 2018. La direction n'exclut pas la poursuite de ruptures conventionnelles individuelles pendant le plan de départs pour des salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour bénéficier la rupture conventionnelle collective. Dans ce cas, elle souligne que le régime fiscal et social qui s'appliquera sera moins favorable.

21 licenciements dont 10 pour inaptitude déclarée par le médecin du travail.

46 départs en retraite contre 45 en 2018. Une relative stabilité à un niveau assez faible compte tenu de la pyramide des âges et de l'attentisme vis à vis du plan de départ.

Constat : les PTA partent en retraite en moyenne plus tôt que les journalistes. En cas de licenciement, un journaliste bénéficie de 15 mois de salaire auxquels s'ajoutent les indemnités décidées en commission arbitrale.

Focus sur France Ô

La fin de la diffusion de France Ô sur la TNT n'a pas eu pour l'instant de conséquences dramatiques sur l'emploi (de 385 à 375 ETP, lié à la réorganisation de la DGDAP). Pas de volonté de partir ailleurs de la part des salariés.

La direction explique que des chantiers ont été ouverts sur la problématique de l'après France Ô, avec le développement sur le numérique, l'ouverture du portail début 2020, annoncé lors de la semaine des outre-mers.

Le rôle de Malakoff restera important mais la direction regarde l'impact par secteur, les perspectives d'évolutions vers d'autres métiers. Elle envisage de négocier un accord de reconversion vers le numérique. 80% des effectifs du site s'investissent dans cette perspective et participent aux groupes de travail.

Le pacte de visibilité des Outre-mer sera prochainement signé par la présidente. Certains salariés sont intéressés par des mobilités géographiques. On enregistre peu de départs, ce qui a bougé c'est le rassemblement des effectifs de la DGDAP à Eos.

Heures supplémentaires

La baisse d'activité entre 2018 et 2019 tant chez les permanents que chez les non permanents, se solde par une baisse de 13,26% d'heures supplémentaires avec un taux de moins 17,2% pour les permanents et de moins 5,5% pour les non permanents.

Cette baisse n'est pas homogène et mérite d'être analysée. Progression à la finance, à la Martinique (de 341 à 646 HS), en Polynésie, en Nouvelle Aquitaine.

Selon la direction, en 2018, on a généré des HS et vidé les baux. Cela n'a pas été le cas en 2019.

2- Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

La base de données économique et sociale, créée par l'ANI de 2013, rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

Elle comporte des mentions obligatoires mais peut par accord avec les organisations syndicales comprendre des données utiles au niveau des établissements voire des antennes pour le réseau de France 3.

A France Télévisions le constat est plutôt contrasté. La BDES, telle qu'elle existe, est très peu consultée voir même connue des représentants du personnel.

Dans un premier temps la direction s'est contentée d'y verser en vrac les documents remis aux CSE et classés par ordre chronologique.

Pour la commission, il faut en faire un outil exploitable en fonction des mandats CSEC, CSE, RP, CSSCT. Une des difficultés est que la BDES n'est accessible en ligne que depuis un ordinateur de France Télévisions. Son actualisation laisse à désirer : ainsi sur la page d'accueil on trouve un rapport financier datant de 2015.

Un groupe de travail a récemment travaillé au niveau de la direction et a créé des dossiers dans lesquels sont rangés les documents.

- diagnostic femmes hommes
- comptes de l'entreprise
- formation professionnelle
- bilan social
- handicap
- emploi

Ce travail devrait se poursuivre avec les représentants du personnel afin d'établir des indicateurs plus pertinents, revoir les conditions d'accès. La commission propose d'organiser la documentation selon les dates et les thèmes afin de permettre différentes requêtes.

3- Répartition de la taxe d'apprentissage

La commission a vainement demandé à pouvoir disposer de la ventilation de la taxe d'apprentissage. Elle ne disposait donc que d'une présentation très générale.

La taxe d'apprentissage s'est élevée à 5 060 788, 14 euros (0,68% de la masse salariale). 51% versés directement au trésor public. 26% pour le quota (centres de formation d'apprentis), 23% pour le hors quota destinés à des établissements choisis par l'entreprise. 65% pour des formations du CAP/BEP au BAC plus 2, 35% pour des niveaux BAC plus 3 à BAC plus 5.

A ces taxes s'ajoute la contribution supplémentaire à l'apprentissage, intégrée au quota.

C'est cette répartition entre établissements qui aurait pu éclairer l'avis des élus.

A noter que depuis le 1^{er} janvier 2019 la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui sera collectée par l'URSSAF à partir de janvier 2021.

Pour la commission

Le président
Marc Chauvelot



Commission Handicap diversité discrimination

Etaient présents pour la commission Du 14 Mars 2019

Les élus : Abdel Zouioueche / Balland Bernadette / Dellino Aurore / Chakir Trebosc Rabéa / Djaffar Yasmine / Ouildamedine Aminat- Youmna

La direction : Daba Cassé, Martine Boucher, Emmanuel Salanon, Julie-Anne Evrard, Maitre Max Mamou

Etaient présents pour la commission du 28 Juin 2019

Les élus : Djaffar Yasmine / Ouildamedine Aminat- Youmna

La direction : Daba Cassé, Emmanuel Salanon,

En Préambule.

Cette commission s'est réunie pour la première fois dans le cadre des nouvelles instances sous l'égide du CSEC en date du 14 Mars et 28 juin.

La tenue de la première commission a été dans un premier temps de prendre acte des différents accords et dispositifs qui recouvrent les champs du handicap de la diversité et de la discrimination.

Les membres de la commission remercient Martine Boucher ainsi que les membres de la direction d'avoir apporté des éléments de réponses à nos questions et d'avoir fourni les différents documents relatifs aux points listés dans l'Ordre du Jour.

Les principaux objectifs des actions diversités et égalités des chances :

La présentation chronologique de l'évolution de la politique menée par France TV depuis 2004 avec la signature de la charte diversité, la première convention AGEPHIP en 2006 montre un passage à une autre dimension en 2010 dans une démarche d'Audit.

C'est à partir de cette date qu'un formalisme et une traçabilité via les indicateurs chaque année un bilan est établie avec les données récoltées auprès de chaque référent présent dans toutes les antennes et recouvre l'ensemble des secteurs de l'entreprise depuis 2012, avec un retard à l'allumage pour les Outre-mer.

En 2018 France Télévisions a renouvelé ses 4 partenariats handicap ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiant(e)s Handicapé(e)s), ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), Baisser Les Barrières, Jaris Production, Tremplin, Job In Live. Des associations œuvrent pour l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap sont soutenues par des subventions, l'accueil de stagiaires, la participation à des forums de recrutement...

En 2019 le groupe comptabilise un partenariat avec 9 écoles de journalismes qui permet aux jeunes de bénéficier des emplois de France tv, écoles de Cannes et IFP. Bénéficient de ces dispositifs principalement des élèves boursiers.

- La commission note une vraie progression des actions menées par l'entreprise en termes de handicap mais attend un travail plus approfondi concernant l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers une reconnaissance et acceptation du handicap, elle remarque un travail à faire pour sensibiliser les collaborateurs.

- La commission propose une vraie stratégie du groupe afin de permettre à toutes les antennes des différentes stations la mise en place d'un journal en langue des signes.

Le pôle handicap

- **Focus sur les référents.**

Dans le cadre de la mission égalité des chances qui est composée de deux entités, on retrouve un correspondant égalité des chances dans chaque entité y compris dans les stations ultramarine soit 23 référents au total.

A travers sa politique, l'entreprise donne pour mission à chaque référent la retransmission des objectifs et des actions à mener au sein de chaque antenne.

La direction propose des actions dans le cadre de la Semaine Européenne des Personnes Handicapées, avec le "fil rouge » mais n'impose pas la mise en œuvre des actions sur le terrain.

La commission rappelle que :

- Les salariés peuvent être détachés pour participer aux différentes actions menées par l'entreprise qui touchent au handicap.
- L'entreprise donne 2 jours aux salariés pour préparer le dossier RQTH. La **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

- **Bilan DUODAY**

La direction rappelle que c'est le pilier de la politique diversité grâce à la première convention du groupe France TV avec l'accord groupe en 2007 et le troisième accord en application en 2016 jusqu'en 2020.

Le groupe maintient un renforcement dans ses engagements sur les antennes en 2016 avec la mise en place de nombreux programmes et séries qui touchent au handicap. Le groupe mobilise régulièrement l'ensemble de ses antennes, programmes et éditions d'informations autour de la question du handicap.

- La première action en 16 mai 2019, partout en France, l'opération **DUODAY** a permis la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations. Une journée qui a eu pour objectif que nous pouvons : ensemble, **dépasser nos préjugés** et avancer vers l'inclusion.

- A la demande de la commission, nous avons eu le premier bilan de cette journée, présenté en 2 volets :

- « Duo Day métiers » les collaborateurs volontaires ont pu accueillir une personne en situation de handicap toute une journée.
- « Duo Day Antennes » un volet afin de donner plus de visibilité aux personnes handicapées.

La commission reconnaît que c'est une action assez satisfaisante avec 119 duos au total, avec des points d'améliorations pour les prochaines éditions.

La diversité et le handicap sur les Antennes.

Les membres de la direction rappellent que la politique diversité est incarnée sur les antennes avec l'augmentation de la présence des femmes sur les antennes.

- La commission encourage la direction dans l'achat de ses nouveaux programmes et nouvelles séries qui touchent au handicap et à la diversité.
- La commission propose la mise en place d'un module numérique dans chaque station traitant de la diversité (le handicap, les sujets sociaux ethniques, sociaux culturels, LGBT, et diffusé sur nos antennes numérique. (FRANCE.TV)

Bilan

La commission constate une diminution des travailleurs en situation de handicap. Sur l'année 2018 il y a eu 56 départs de travailleurs contre 32 en 2017 avec un taux d'emploi en baisse de 0,5%.

Le réseau France 3 observe le meilleur taux des travailleurs en situation de handicap, (Grâce aux stages, et un plus grand nombre de structures ainsi qu'une population plus importante.)

Le taux en Outre-mer est en baisse de 0,56%. Malgré cette baisse générale, la Réunion et Mayotte répondent à l'obligation d'emploi.

La commission reconnaît le travail de la Réunion qui accuse le meilleur taux d'emploi global du groupe France TV.

Le taux d'emploi des filiales est en baisse le plus bas du groupe ce qui impacte le taux global du groupe.

- La commission déplore qu'il n'y ait aucun stagiaire en situation de handicap en outre-mer.
- La commission attend un vrai projet d'accompagnement pour l'installation et la mise en place du matériel adéquats sur les lieux de travail afin d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap.
-

La contribution financière à l'AGEFIPH

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mais qui ne la respectent pas, ni par l'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, ni par la mise en œuvre de mesures alternatives, sont soumis au paiement de la taxe Agefiph.

Les filiales du groupe payent le plus de contributions. Mais L'accord permet de réutiliser la somme de l'amende à une autre utilisation liée au handicap.

En 2018 on note un budget de 289 918,39 € contre en 354 587,50 € en 2017 une baisse grâce au maintien de l'emploi.



AVIS BILAN HANDICAP 2018

Les élus du CSEC reconnaissent l'effort de l'entreprise pour la visibilité de la diversité sur les antennes avec de nouvelles séries, fictions et documentaires mais ils remarquent aussi un manque sur les antennes régions et outremer ainsi qu'un manque d'actions de sensibilisation auprès des salariés.

Pour lutter contre la discrimination, les élus encouragent les antennes régionales et ultramarines à profiter du numérique pour créer des modules traitant de la diversité et de la différence et qui seraient disponibles sur France.TV.

Les élus souhaitent qu'un vrai travail d'accompagnement et de suivi soit fait avec les référents égalités sur le terrain pour une meilleure transmission des informations en matière de handicap et d'égalités.

Les élus regrettent l'absence de journal ou page d'information en langue des signes sur l'ensemble des antennes de France TV et attendent de vrais moyens pour faciliter cette mise en place. Ils soulignent également la faible application des principes de l'accord handicap dans les filiales, en particulier à FTP et FTD.

Enfin les élus encouragent le maintien d'actions comme le *Duoday* ou la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap et souhaitent un travail constructif avec la commission Handicap-Diversité-Discrimination pour mettre en place des actions de l'entreprise traitant du handicap, de la diversité et de la discrimination.

Avis adopté par

Les OS CGT, CFDT, SNJ et FO

Paris, le 4 juillet 2019



COMMISSION LOGEMENT CSEC

Du MARDI 9 AVRIL 2019

ODJ initial de la Commission Logement du groupe FTV :

- 1/ Présentation des membres
- 2/ Rôle de la Commission au cours du mandat dans le cadre nouveau du CSE Central
- 3/ Echanges sur le contexte du logement (régions et Paris)
- 4/ Rédaction du rapport de la Commission et cas particuliers.

Etaient présents l'après-midi à 14 heures (le matin, une réunion préparatoire ayant eu lieu entre élus) :

Marie pierre Samitier, Présidente
Thierry Pujo, de Limoges
Malika Aït-Ouakli, du Siège,
Frederic Dotte, de St Pierre et Miquelon
Bruno Demange, de Nancy
Absent excusé : Pascal Lefèbvre, de Lille.

Pour le service Logement, côté direction : Mesdames, Christine Lanfeuille et Carole Chardon.

1/ RÔLE DE CETTE COMMISSION

La Présidente rappelle en introduction que cette Commission est dédiée à l'aide aux salariés, au regard de leur recherche de logements. Elle est axée principalement sur les dispositifs en vigueur auxquels l'entreprise contribue. Il s'agit de celui que l'on appelait le "1% logement", et qui se nomme aujourd'hui "Action Logement".

2/ UN PEU D'HISTOIRE

Ce dispositif a été mis en place après la guerre. À cette époque, l'effort de construction était effectivement de 1% de la masse salariale des entreprises de plus de 20 salariés. Ce taux est descendu progressivement, pour arriver à 0,45% aujourd'hui.

Concrètement, l'entreprise verse au cours de l'année N sur la base de la masse salariale de l'année N-1, et l'utilisation des services liés à ces versements se feront l'année N+1.

Plus concrètement, l'entreprise va verser en 2019 0,45% de sa masse salariale 2018, et va pouvoir bénéficier en 2019 des actions issues des fonds collectés en 2018.

Pour France TV, cette "participation des employeurs à l'effort de construction" était en 2018 de 2.650.552 euros.

Une grande réforme a été engagée en 2015, et a pris effet au 1er janvier 2017 : l'unification des organismes collecteurs. Alors qu'ils étaient une vingtaine, il n'y en a désormais plus qu'un seul : Action Logement. Le législateur est donc allé plus loin que ce que le rapport Attali suggérait (il évoquait alors de passer de 20 à 5 organismes collecteurs). Ceci est à lier avec la mise en œuvre du DALO (droit au logement opposable), pour lequel Action Logement a des obligations.

3/ L'ORGANISATION D'ACTION LOGEMENT, EN LIEN AVEC LE SERVICE LOGEMENT DE FRANCE TV

La structure est composée en 3 unités :

- Action Logement Groupe
- Action Logement Service (regroupant les anciens organismes collecteurs)
- et Action Logement Immobilier (destiné à exercer une activité de bailleur privé, par le regroupement à venir des acteurs privés existants)

En tout, 4000 salariés sont désormais dans cette nouvelle entité au service du logement.

L'organisme est donc financé par les contributions des entreprises de plus de 20 salariés, sans qu'il y ait de corrélation directe entre les fonds versés et les services rendus : c'est une logique de "pot commun", la contribution permettant l'accès aux services.

Au sein de France TV, Action Logement est en lien avec notre service logement, qui est une entité de la DSQVT, un service logement incarné par Madame Christine Lanfeuille. L'existence de ce service est un plus indéniable, mais celui-ci n'est pas obligatoire : les salariés pourraient très bien prendre directement contact avec Action Logement.

Certains grands groupes, tel Eiffage, ont fait le choix de supprimer le service logement qui existait auparavant, et cela s'est traduit par une dégradation de l'aide apportée, sachant que les dispositifs sont complexes, et qu'il est évidemment plus appréciable qu'une interface existe au sein de l'entreprise. L'existence du service facilite les choses.

4/ QUELQUES CHIFFRES

- OFFRES LOCATIVES DANS LE PARC SOCIAL

136 demandes, et 35 collaborateurs qui ont pu être logés en 2018 (contre 48 en 2017).

Les élus s'étonnent de la baisse, et plus largement des faibles chiffres, comparés aux 9700 salariés que nous sommes.

La direction répond à cela que, pour beaucoup de salariés, l'attente du service est d'être logé à moindres frais, ou à proximité. Ce qui n'est évidemment pas possible, surtout en région parisienne : les offres dans le 15ème arrondissement ou à Boulogne sont rares, sur un territoire où le trajet moyen domicile / travail est de l'ordre de 45 mn. En conséquence, bon nombre de salariés préfèrent chercher eux mêmes, dans le privé.

En tout, sur l'ensemble du territoire couvert par Action Logement, ce sont entre 1500 et 2000 logements qui sont déversés chaque année...mais parfois assez loin des lieux de travail. "Le souci est que les demandeurs doivent avoir conscience de la réalité du marché actuel du logement social" nous explique-t-on.

- PRÊTS ACCESSION

10.000 à 25.000 euros venant en complément d'autres prêts, à un taux de 1%

21 dossiers accordés en 2018 (contre 16 en 2017) ; répartis comme suit : 5 en Auvergne Rhône Alpes, et 1 en PACA, Occitanie, Hauts de France et Sièges.

À ce jour, les revenus sont demandés, mais il n'y a pas de plafond de ressources ; ça reviendra peut-être !

En revanche, il existe des contraintes énergétiques : pour de l'ancien, le DPE doit être AVANT TRAVAUX entre A et D ! Les élus trouvent cela absurde, car cela exclut la possibilité de prise en compte de travaux d'isolation.

- PRÊTS TRAVAUX

Jusqu'à 10.000 euros, à 1% également

17 dossiers accordés en 2018 (contre 22 en 2017) ; répartis comme suit : 13 au Siège, 2 en PACA, 1 en Nouvelle Aquitaine et 1 en Martinique.

Ça ne porte que pour la résidence principale, et certains postes (tels des meubles de cuisine, terrasse, piscine..) sont exclus.

- AIDE MOBILIPASS

Subvention de 1900 à 2200 euros, destinée à financer les dépenses liées à la recherche d'un logement locatif.

40 dossiers accordés en 2018 (contre 22 en 2017)

- SYNERGY MOBILITÉ

C'est un service d'accompagnement sur mesure lors de mobilités professionnelles, permettant par exemple de regrouper plusieurs visites de logement sur une même journée.

37 collaborateurs accompagnés en 2018 (contre 21 en 2017)

- MAIS AUSSI DU CONSEIL EN FINANCEMENT

Pour l'optimisation par exemple d'un plan de financement pour un achat immobilier, avec les prêts les plus adaptés

15 expertises en 2018 (contre 37 en 2017)

- SERVICE LOCAPASS

Avance du dépôt de garantie, et remboursement sans intérêts pendant 25 mois maxi

15 dossiers en 2018 (contre 16 en 2017)

- GARANTIE LOCAPASS VISALE

Service garantissant au bailleur le paiement des loyers si des impayés venaient à survenir durant les 3 premières années après l'entrée dans les lieux (le locataire pouvant ensuite rembourser Action Logement sans intérêt)

23 dossiers en 2018 (contre 17 en 2017)

- AIDE MOBILIEUNE

À l'attention, en particulier, des alternants (qui peuvent directement tester leur éligibilité sur Monespace)

13 dossiers en 2018 (contre 2 en 2017)

- ET SERVICE LOCSERVICE

Pour permettre des locations dans le parc privé, via un site d'offres proposées par des particuliers, sans frais d'agence.

207 demandes en 2018

5/ LES CRITÈRES POUR POUVOIR BÉNÉFICIER D'UN LOGEMENT SOCIAL PROPOSÉ PAR ACTION LOGEMENT

- Tout d'abord, la typologie du logement, en fonction de la composition familiale ; un T3 pour un couple, un T4 (avec 3 chambres) pour un couple avec 2 enfants...et une certaine difficulté pour les plus grandes familles, vu la rareté des T5 et T6 en région parisienne.

- Les disponibilités locatives ; ils font avec une "matière mouvante", en fonction des logements qui se libèrent

- Les capacités locatives : et l'obligation de gagner au moins 3 fois le montant du loyer. Les APL ne sont pas prises en compte, mais les allocations familiales le sont (du fait de leur caractère pérenne).

- À cela s'ajoute les conséquences du DALO (droit au logement opposable), permettant la réquisition de logements devenus vacants pour des publics prioritaires : "très clairement, l'obtention d'un accord pour le DALO, c'est un coupe file" nous explique t-on ! C'est par exemple souvent un bénéficiaire du DALO qui se voit proposer un T4 parisien à 500 euros de loyer par mois, lorsque l'un d'eux est vacant...

- Enfin, la décision finale appartient aux bailleurs sociaux : le service logement de France TV et Action Logement ne sont que des intermédiaires. Les bailleurs vont avoir le choix entre 3 dossiers sélectionnés, sur lesquels une commission va trancher. Il n'existe aucun ordre de priorité. En théorie, le bailleur doit choisir le dossier le plus précaire.

Bien souvent, la préférence est donnée à une famille habitant déjà la commune : c'est le cas par exemple à Issy les Moulineaux.

Enfin, si un salarié est retenu, il lui sera proposé selon ses barèmes de revenus un loyer "très social", "social" ou "intermédiaire".

La conclusion de cet exposé parle d'elle même : "chaque fois qu'une personne est logée, c'est une victoire !"

6/ LE CAS PARTICULIER DES COLLECTIVITÉS D'OUTRE MER

Lors de l'exposé des prestations, il a été constaté que les ex "territoires d'outre mer" sont exclus du dispositif.

L'assiette de cotisation au niveau masse salariale ne prend pas en compte les salaires de ces personnels, et Action Logement n'est pas compétent pour proposer ses services. Cela est dû au fait que le logement social n'est pas de la compétence de l'Etat, mais répond à des dispositions locales, différentes d'un territoire à l'autre.

Pour les élus, cela pose problème, dans la mesure où tous les salariés de l'entreprise n'ont pas les mêmes droits, selon le lieu où ils travaillent. Ce problème ne concerne pas que France TV mais toutes les entreprises telles que la nôtre, ayant des établissements partout.

Une fois le constat effectué, quelles solutions possibles ?

L'une d'entre-elles serait qu'Action Logement puisse bénéficier de la collecte des 0,45% de ces salariés et engage un partenariat avec des acteurs locaux. Par exemple, il en existe deux à Saint-Pierre et Miquelon.

Il sera nécessaire de revenir sur ce sujet, après une phase de réflexion et l'engagement de démarches.

7/ QUELS DROITS POUR LES CDD ?

Ils n'ont pas accès au service "logement social" via le service de France TV (mais peuvent y avoir accès de manière classique).

En revanche, ils peuvent solliciter les prêts, s'ils comptent plus de 180 jours sur deux années glissantes.

Au delà, il y a quand même un aspect humain, lorsque des situations très particulières sont rencontrées.

8/ QUEL DÉVELOPPEMENT ?

D'une part, Action Logement a le projet de créer un compte pour l'ensemble du groupe "France TV". Une belle idée, mais pas si simple à mettre en œuvre, dans la mesure où l'organisme fonctionne via les numéros de SIRET. La mise en œuvre va donc prendre un certain temps.

Autre projet, la mise en œuvre de "forum" afin de mieux faire connaître les différents services proposés dans les multiples implantations de l'entreprise. Là aussi, c'est assez lourd à organiser... Pour autant, tout le monde s'accorde à dire que les services proposés ne sont pas assez connus des salariés. Il est vrai aussi que les salariés s'y intéressent peu, tant qu'ils n'en n'ont pas besoin !

Enfin, les équipes d'Action Logement redoutent une conséquence de la dernière loi Pacte. Celle-ci va exonérer de cotisations les entreprises de 20 à 50 salariés, mais pas l'accès aux services de leurs salariés. La structure va donc se retrouver bientôt avec le même volume de travail à effectuer, mais avec des recettes amoindries.

9/ EN MARGE DES SERVICES PROPOSÉS PAR ACTION LOGEMENT

Lors de cette commission, au delà des dispositifs mis à disposition en contrepartie du paiement de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction, les bailleurs sociaux développent d'autres propositions facilitant l'accession à la propriété. Les offres et les modalités sont propres à chacun d'eux.

A) L'accession sociale

Il s'agit, pour les bailleurs sociaux, de se séparer d'une partie de leur parc existant, au moment où celui-ci s'accroît, avec de nouvelles constructions.

Ils procèdent alors à la vente de certains logements, à des conditions financières intéressantes (avec des rabais de 20 à 30%). Seules des personnes répondant à certains critères peuvent acquérir ces lots.

B) La location-accession

Là, il s'agit de la mise en location d'un bien, couplée avec une mise en vente. Dans un premier temps, le particulier est locataire de son logement, pour une période de 6 mois à 4 ans. À l'issue de ce premier temps, le locataire peut alors s'engager dans l'acquisition de son bien...avec un avantage conséquent : une bonne partie de ce qu'il a déjà payé est transformé en apport.

Avantages supplémentaires : le logement fera l'objet d'une TVA à 5,5% seulement, et ouvrira droit à une exonération de taxe foncière pendant une période pouvant aller jusqu'à 15 ans.

Là aussi, un tel dispositif est réservé à un public répondant à certains critères, notamment en ce qui concerne son niveau de revenu, en fonction de sa composition familiale.

CAS PARTICULIERS ET CONCLUSION

La Présidente de la Commission a précisé qu'une Commission extraordinaire peut être amenée à siéger d'ici la fin de l'année si nécessaire. Une Commission Logement doit avoir lieu chaque année au minimum. A la demande "lorsque les élus sont saisis de cas particuliers et urgents, pouvez-vous nous recevoir ?", la réponse a été "oui". Les dossiers transmis seront examinés en fonction des critères légaux en vigueur. La volonté de la Commission est de développer davantage l'accès au logement pour les salariés, c'est une mission qu'elle se donne pour le mandat en cours. Une permanence aura lieu dans le courant de l'année pour répondre aux demandes des salariés, elle sera tenue par une chargée de mission d'Action Logement. Nous veillerons à ce que la communication soit faite auprès de tous. La Commission insiste sur la nécessité du service Logement dans l'entreprise alors que le fait de pouvoir se loger devient de plus en plus complexe. Elle veillera à préserver ce service auprès des salariés.



AVIS DU CSEC Sur le bilan Logement 2018

Le CSE Central souligne en préambule que l'aide aux salariés en matière de logement participe d'une politique sociale à la hauteur des ambitions d'un groupe ayant mission de service public.

L'entreprise permet donc un lien facilité avec les acteurs du logement social, mais n'est logiquement pas en capacité de résoudre tous les problèmes de logement.

Les élus du CSEC reconnaissent l'effort de France Télévisions mais demandent néanmoins la fixation des objectifs suivants :

1/ mieux faire savoir aux salariés les conditions d'accès aux logements avec une plus grande clarté sur ces conditions d'accès.

2/ mettre en place un outil statistique permettant de connaître le temps d'occupation des logements.

3/ améliorer la possibilité de changer de Logement en restant dans *Action Logement* sans perdre ses droits, du fait de changements professionnels ou personnels.

Enfin, au-delà de cela, des solutions sont à trouver pour permettre à tous les salariés de bénéficier des services, y compris ceux des antennes d'Outre-Mer dans lesquelles la mission d'*Action Logement* n'existe pas.

Adopté à l'unanimité des élus

Paris, le 4 juillet 2019