

Accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre du chantier « Expérimentations sur les contenus et les conversations »

Dans le cadre de la transformation des activités de Malakoff, la direction du Pôle Outre-mer a convié les organisations syndicales à négocier un accord d'établissement pour la mise en place du portail et de la nouvelle offre numérique.

La 1ère réunion a eu lieu mercredi 24 juillet sous la présidence de la DRH du Pôle.

Il s'agissait pour cette première lecture de recueillir les observations des organisations syndicales et d'établir un calendrier général.

La direction prévoit la fin des travaux pour la fin septembre 2019. L'accord proposé se déploiera sur une année (jusqu'à septembre 2020).

Parmi les demandes de la CGT :

- ▲ Une re-contextualisation de l'accord : En effet, cet accord intervient suite à l'annonce de l'arrêt de FÔ, la décision de créer un portail Outre-mer et de lancer des chantiers de réflexion, la participation des salariés à la réalisation de contenus numériques dans le cadre du chantier « Expérimentations sur les contenus et conversations » au sein d'une équipe cœur numérique etc.
- ▲ Un élargissement du périmètre. L'accord ne s'appliquerait qu'aux salariés affectés au Pôle Outre-mer. Or certains salariés travaillant sur le site de Malakoff dépendent d'une direction transverse, basée à MFTV Siège. Cet accord doit pouvoir s'appliquer à tout salarié, volontaire, travaillant à Malakoff ou pas, quelle que soit sa direction de rattachement. De même, la CGT a demandé à ce que l'accord soit ouvert aux « CDD historiques ».
- ▲ L'accord prévoit 3 types d'activités dénommées comme des métiers : « Chargé(e) de fabrication de programmes numériques », « Social media manager » et « Journaliste - monteur ». Mais il y a déjà un espace de négociation pour les nouveaux métiers appelé « la GPEC de progrès ». C'est pourquoi, la CGT a insisté pour changer la dénomination de ces activités en : « Conception et fabrication de programmes numériques » et « Social media management »

- ▲ L'accord prévoit l'intervention de l'UFTV dans l'évaluation des candidatures. La CGT demande à revoir le mode de sélection des candidats ; l'université ne peut être un censeur !

- ▲ Sur l'aménagement des plannings pour fabriquer et concevoir les nouveaux contenus, la CGT a objecté qu'il est nécessaire de prioriser la réussite de l'« expérimentation » (d'autant que l'extinction de FÔ est imminente). La planification des salariés doit donc prévoir la continuité de fabrication des contenus. La proposition de la direction qui veut faire travailler les salariés volontaires « au cours d'une même journée, indifféremment sur [leur] métier d'origine ou sur l'un des types d'activités décrit dans le présent accord » est in envisageable pour la CGT.

Le point d'achoppement était celui du « Journaliste - monteur ». En lieu et place de cette activité/métier, la CGT propose que l'activité « Conception et fabrication de contenus numériques » soit étendue aux journalistes. Ainsi, PTA et journalistes contribueraient à la rédaction de contenus.

La question de la responsabilité éditoriale reste ouverte pour la direction...

La prochaine réunion autour de cet accord d'Expérimentation se tiendra ce jeudi 28 août avec une version 2 qui devrait tenir compte des propositions des organisations syndicales.

Paris, le 26 août 2019

17/07/2019

Accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre du chantier « Expérimentations sur les contenus et les conversations »

ENTRE LES SOUSSIGNES :

France Télévisions, Société nationale de programmes, au capital de 346 140 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Sylvain GUIDOT, Directeur des Ressources Humaines du Pôle Outre-mer

D'une part

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement de Malakoff

D'autre part

Préambule

Le monde de l'audiovisuel connaît depuis plusieurs années des mutations qui modifient en profondeur son modèle éditorial et économique. L'hyper portabilité a transformé la consommation des médias à un rythme qui s'accélère au fil des ans et oblige l'ensemble des acteurs historiques à revoir leurs organisations et leurs métiers.

Les enjeux en sont à la fois économiques, sociaux, industriels, culturels et politiques.

Dans le même temps, il est nécessaire de faire face aux problématiques induites par la convergence des supports, par le développement de nouveaux médias, de nouveaux métiers et des modes innovants de fabrication de contenus « numériques ».

Ces mutations se traduisent pour le Groupe France Télévisions par la redéfinition de son offre linéaire et non linéaire actuelle en prévoyant, entre autres, la création d'une offre numérique spécifique pour l'Outre-mer.

Consacré par l'accord du 7 mai 2019, cette offre numérique de référence a pour mission d'assurer la pleine et entière visibilité des Outre-mer dans le paysage audiovisuel actuel.

Dans ce cadre, un vaste projet de transformation est déployé au sein du Pôle Outre-mer de France Télévisions piloté dans le cadre de 10 chantiers ayant pour objectif de préparer le lancement du portail, prévu en début d'année 2020.

L'un des 10 chantiers, « Expérimentations sur les contenus et les conversations » a notamment pour mission de :

- Concevoir et produire des contenus numériques dans tous les formats diffusés sur le portail, et selon les orientations définies dans le chantier éditorial.
- Coordonner et accompagner les stations dans la production des contenus numérique à destination du portail.
- Accompagner les personnels du Pôle Outre-mer dans la production de contenus numériques.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord « développer la qualité de vie au travail et qualité de travail au quotidien » du 12 juillet 2017 et déroge provisoirement (jusqu'à son échéance), à l'accord collectif du 28 mai 2013.

Article 1 : Périmètre d'expérimentation

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels permanents volontaires relevant du périmètre Pôle Outre-mer et affectés au sein de l'établissement de Malakoff.

Article 2 : Nature de l'expérimentation

Le présent accord a pour objet, dans le cadre du chantier « Expérimentations sur les contenus et les conversations », d'expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles et de nouveaux modes d'organisation du travail.

Article 3 : Objectifs de l'expérimentation

L'expérimentation veille à préserver et améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés du Pôle Outre-mer de l'établissement de Malakoff.

Pour les salariés volontaires, au sens de l'article 5 ci-après, elle permettra :

- d'élaborer et exercer de nouveaux modes de fabrication des contenus via des outils et formats à destination d'une utilisation numérique.
- de concevoir et mettre en œuvre de nouvelles écritures spécifiques à une exploitation numérique.
- d'éprouver la pratique régulière d'activité propre à 2 emplois.
- d'acquérir des compétences nouvelles.

A l'issue de l'expérimentation, les nouvelles pratiques professionnelles pourront être, le cas échéant, intégrées à la nomenclature des emplois de France Télévisions.

Article 4 : Contenu de l'expérimentation

Le présent accord permet de concevoir et d'expérimenter de nouveaux types d'activités qui pendant la durée de l'expérimentation seront dénommés comme suit :

- Chargé(e) de fabrication de programmes numériques
- Social media manager
- Journaliste - monteur

Ces nouveaux types d'activités sont décrits dans l'annexe 1.

Article 5 : Eligibilité et volontariat

Sont éligibles à l'exercice des activités référencées au présent accord d'expérimentation, tous les salariés volontaires quel que soit leur emploi sous réserve de pré requis sur tout ou partie des compétences nécessaires, à l'exception de celles de « Journaliste-monteur, qui ne peuvent être exercées que par des journalistes.

Peuvent se porter candidat les salariés :

- Sous contrat à durée indéterminée
- Appartenant au périmètre d'expérimentation défini à l'article 1

La direction diffusera un appel à candidatures auprès des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés pourront alors faire acte de candidature auprès du service des ressources humaines de l'établissement de Malakoff.

La direction s'engage à ce que chaque candidat bénéficie d'un entretien avec le service des ressources humaines et le manager opérationnel en charge de l'expérimentation numérique afin de valider les aptitudes nécessaires à l'entrée dans le dispositif d'expérimentation et de définir les éventuels besoins en formation.

Les conditions individuelles d'entrée dans l'expérimentation feront l'objet d'une formalisation écrite préalable.

Afin de garantir un traitement équitable et homogène des candidatures, l'Université d'Entreprise, en collaboration avec la direction des ressources humaines et les directions opérationnelles, est chargée de l'élaboration des différents tests d'aptitude qui, pourront constituer, le cas échéant, une étape du processus de sélection.

Article 6 : Modalités et moyens spécifiques alloués à l'expérimentation

6-1 : Charge de travail

L'organisation du travail des services dont seront issus les salariés participant à l'expérimentation, devra permettre de préserver le niveau de la charge de travail des salariés impliqués (ayant ou non intégré l'expérimentation).

6-2 : Accompagnement et formation des salariés volontaires

Les salariés volontaires choisis pour participer à l'expérimentation dès le début de celle-ci (sur la base du processus décrit dans l'article 5) bénéficieront de formations et / ou de tutorats.

La durée et le contenu de formation seront déterminés au regard du profil de chaque salarié et dans le souci de lui garantir la maîtrise des nouvelles activités pratiquées.

L'accompagnement pédagogique pourra combiner des modules de formation théorique en présentiel et/ou en e-learning (selon les règles en vigueur dans l'entreprise) et des mises en situations professionnelles.

Un référent sera désigné pour assurer l'accompagnement individuel des salariés et organiser des réunions d'échanges afin de réaliser un premier niveau d'évaluation qui sera porté à la connaissance de la Commission d'Évaluation de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

Enfin, la situation de salariés volontaires qui n'auront pas été choisis pour participer à l'expérimentation dès le début (celles/ceux qui ne rassembleraient pas les aptitudes minimum pour l'un des types d'activités décrits dans le présent accord) sera examinée par le service des ressources humaines puis par la commission d'Évaluation, de Suivi et d'Ajustements de l'Expérimentation, pour déterminer si un parcours de formation est envisageable afin de répondre favorablement à leurs souhaits d'évolution, dans la mesure où cela correspondrait à un besoin de l'établissement.

6-3 : Planification

Pendant la durée de l'expérimentation chaque salarié participant à l'expérimentation conservera son organisation du travail individuel (Forfait jours, décompte horaire...)

Un salarié participant à l'expérimentation pourra être planifié, au cours d'une même journée, indifféremment sur son métier d'origine ou sur l'un des types d'activités décrit dans le présent accord. L'objectif est d'atteindre un équilibre de planification entre les nouvelles activités et le métier d'origine du salarié sur une vision annuelle.

Les différentes activités seront identifiées sur le tableau de service.

6-4 Rémunération

Les conclusions du bilan d'expérimentation donneront lieu à un renvoi à la négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise en vue de modifier et de compléter la nomenclature générale des emplois.

L'affectation des salariés à leur nouvel emploi sera effective après validation et confirmation de :

- l'expérimentation,
- la création et l'intégration des nouveaux emplois dans la nomenclature générale des emplois de l'entreprise, et leur positionnement au sein des grilles de classification

- la mise en œuvre satisfaisante, par les salariés concernés, des compétences requises pour l'exercice de l'emploi
- l'accord des intéressés et la signature de l'avenant au contrat de travail qui leur sera proposé

Lorsque l'affectation des salariés sur leur nouvel emploi correspondra à une promotion fonctionnelle au sens de l'accord collectif d'entreprise, il se traduira par la mesure salariale correspondante.

Article 7.1 – Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE)

La Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation a pour mission :

- De s'assurer de la bonne mise en œuvre du présent accord d'expérimentation
- De proposer des ajustements des types d'activités expérimentés
- De proposer des nouveaux types d'activités le cas échéant
- De proposer des corrections aux éventuels dysfonctionnements constatés
- De proposer des améliorations aux pratiques déjà mises en œuvre.

Les échanges intervenus dans le cadre de la CESAE donneront lieu, le cas échéant, à un renvoi à la négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement de Malakoff.

La CESAE est un lieu d'échange sur tous les sujets relatifs à l'expérimentation et ses conséquences, et notamment :

- Le modèle d'organisation proposé
- L'emploi et l'organisation du travail
- Les conditions d'exercice des types d'activités en alternance avec l'emploi d'origine
- La qualité technique des réalisations
- L'accompagnement pédagogique

Article 7.2 – Composition de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE)

La CESAE est composée:

- Des représentants de la direction,
- Deux représentants des organisations syndicales signataires du présent accord dont un expert désigné parmi les salariés permanents de

l'établissement de Malakoff par organisation syndicale signataire du présent accord.

Article 7.3 - Fonctionnement de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE)

La CESAE se réunit trimestriellement.

Chaque réunion fera l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu synthétique établis par la direction.

Article 8 - Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Il entre en vigueur à l'issue des formalités, le lendemain de la date de dépôt et prend fin le 30 septembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif doit être adressée par courrier papier ou électronique à l'ensemble des parties habilitées à engager la procédure de révision et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

Le présent accord sera notifié dès sa conclusion aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement et déposé auprès de la Direccte et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1, dans une version anonymisée.

Il sera porté à la connaissance des salariés.

Fait à Malakoff
En ... exemplaires originaux

Pour France Télévisions	
Pour la CFDT	

Pour la CGT	
Pour FO	
Pour SNJ	

PROJET

ANNEXE 1

Types d'activités :

Chargé(e) de fabrication de programmes numériques

Assurer la fabrication, la mise en forme des éléments de programmes numériques sous l'autorité d'un responsable éditorial.

- Mettre en forme les éléments de programmes avec tous les procédés nécessaires à la production d'un PAD pour tous les types de supports numériques.
- Assurer la préparation et l'installation du dispositif technique de captation, de réalisation et de transmission ainsi les éléments d'habillage
- Préparer et assurer (si besoin) des entretiens en direct ou enregistrés en tenant compte des possibilités d'exposition et d'exploitation multi-supports et multiformats.
- Assurer la réalisation des émissions en directs ou enregistrées avec des moyens légers et notamment, des smartphones et iPad à partir d'au moins deux sources vidéo.
- Établir un bilan des contributions dont il ou elle a la charge et définir les axes d'amélioration avec le ou la référente.

Social media manager

Développer la présence numérique des programmes, des antennes et des produits numériques sur les réseaux sociaux, dans le respect des règles éthiques et de la charte éditoriale. Proposer et réaliser des contenus autour des programmes adaptés à chaque plateforme sociale et chaque cible pour créer du lien avec le public et lui donner envie de regarder les contenus.

- Participer à la définition de la stratégie éditoriale des antennes et des programmes sur chaque plateforme sociale en fonction des cibles visées
- Animer et gérer les communautés d'abonnés dans le respect des règles éthiques
- Valoriser les programmes et figures des antennes avant, pendant et /ou après la diffusion/mise en ligne et établir les calendriers de publications sur chacune des plateformes sociales
- Proposer et réaliser des contenus (vidéos, images, lives, gifs etc) spécifiques à chaque plateforme à partir des programmes et aussi ad hoc
- Suivre la performance de l'activité et en assurer le reporting
- Créer du lien/ de la conversation et développer l'engagement du public autour de nos contenus
- Participer à l'optimisation des campagnes social media en lien avec le marketing numérique
- Assurer une veille éditoriale et un benchmarking actif sur les nouvelles fonctionnalités des réseaux sociaux et les nouveaux formats éditoriaux
- Se coordonner avec les autres instances (programmation des antennes, direction artistique, communication...)

Journaliste- monteur

Assurer la recherche, la vérification, le traitement et la mise en forme de l'information en cohérence avec la ligne éditoriale de la rédaction. Tourner éventuellement, des images avec des moyens légers du type smartphone, destinées à la réalisation de reportages d'actualité et de dossiers d'enquête. Assurer l'écriture du montage des images et des sons pour livrer le produit PAD (VO et mixage) selon les intentions éditoriales et artistiques.

- S'informer quotidiennement de l'actualité (radio, presse écrite, agences de presse) et proposer des sujets.
- Examiner les sujets à traiter et vérifier leur origine et leur contexte (documents, contacts, repérage)
- Préparer les reportages et effectuer seul la prise de vues avec des moyens légers de type smartphone en fonction de l'angle retenu, tout en anticipant les possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats.
- Conduire et enregistrer des interviews
- Assurer les directs en extérieur.
- Assurer l'écriture du montage des images et des sons pour livrer le produit PAD (VO et mixage) selon les intentions éditoriales et artistiques.