

Réunion du CSE Malakoff du 21 novembre 2019

Vos élu·e·s :
Emilie Monduc,
Olga Ablavi Amouzou
Amemaka,
Sébastien Patient,
Alain Rosalie,
Georges Badia.

Représentante
syndicale :
Diane Koné

Etaient présent·e·s, côté direction : Frédéric Ayangma, Catherine Sailles, Laurent Corteel, Mi-reille Couturier, Claire Gallant, Fabrice Hochard.

Point 1 : Adoption des PV des réunions des 19 sept. et 24 oct. 2019

PV adoptés à l'unanimité des présents

Point 2 : Information sur le projet numérique

Fabrice Hochard fait le point sur le portail, une des priorités de la nouvelle directrice du Pôle Outre-mer, Sylvie Gengoul.

La philosophie du portail

Ce portail est à destination prioritairement des diasporas des Outre-mer (les ultramarins de l'Hexagone) et des affinitaires (les personnes qui ont un lien, un intérêt culturel etc. avec les Outre-mer).

Le positionnement éditorial sera basé sur, ce que les Outre-mer disent du monde actuel, et ce que le monde a à apprendre des Outre-mer.

Le portail ne sera pas un portail d'agrégation. Il aura du contenu natif (spécifiquement créé pour le portail), une grille à la fois thématique et géographique. Il constituera une offre complémentaire de celle des 1ère, de Franceinfo et de France.tv.

La Webradio trouvera un nouveau souffle en venant s'adosser au portail numérique. Le projet radio doit être précisé en janvier/février 2020 et pourrait déboucher sur une candidature pour l'accès au DAB+ (nouvelle appellation de la RNT : Radio Numérique Terrestre).

Les réseaux sociaux animés par les équipes du Pôle Outre-mer viendront compléter cet écosystème numérique.

Concrètement pour les salariés de Malakoff :

1. La CGT et le SNJ ont signé l'accord d'établissement d'expérimentation (à lire ➡ [ici](#)) qui « répond à la nécessité de développer de nouvelles activités et de nouveaux modes de fabrication pour les contenus à venir dans la perspective de lancement au cours du 1^{er} trimestre 2020 d'un portail des Outre-mer ».

C'est dans ce cadre qu'un appel à candidatures a été lancé. Il n'y a pas de date limite pour déposer sa candidature et il n'est pas nécessaire d'être porteur d'un projet pour candidater.

Début décembre, on aura une idée du volume des personnes retenues dans le premier contingent. Au 21 novembre, on en dénombrait 16.

Les candidats seront reçus pour des entretiens (avec la DRH, la direction de l'information et/ou la direction des contenus). L'accord d'expérimentation prévoit une commission de suivi et d'ajustement (CESAE) qui aura 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.

Cette CESAE sera composée de 3 membres pour chaque organisation syndicale signataire de l'accord (CGT et SNJ) et des membres de la direction.

Elle se réunira pour la 1^{ère} fois, le 10 décembre prochain.

L'ordre du jour est le suivant :

- 1- Présentation des candidatures à date ;
- 2- Méthodologie de sélection et accompagnement pédagogique des candidats ;
- 3- Présentation des premiers projets d'expérimentation ;
- 4- Question diverses.

2. 20 projets environ, issus des ateliers, ont été retenus par le comité éditorial composé de : Laurent Corteel, Nicole Amilcar, Béatrice Nivois,

Véronique Polomat, Rémi Festa, Fabrice Hochard et un représentant de la rédaction.

3. Les moyens :

- 1 équipe cœur composée d'experts du numérique, éditeurs et chefs de projets (en cours de composition) encadrera la création et la publication de ces projets
- 1 local dédié aux expérimentations a été identifié au 2^{ème} étage. 10 postes de travail y seront installés :
 - pour la fabrication des projets. Ces postes seront équipés de logiciels d'infographie, de montage, de titrage
 - pour la gestion du portail

Point 3 : Point sur le service de la programmation France Ô

La direction a fait montre d'autosatisfaction quant au règlement des situations individuelles des salariés de la programmation installés depuis janvier à EOS. A noter que Catherine Sailles et Laurent Corteel se sont rendus sur site la veille du CSE.

Catherine Sailles a indiqué qu'une attention particulière était portée au cas de ces salariés et que des entretiens individuels seraient tenus à partir de janvier 2020 estimant qu'ayant une vision plus claire sur la RCC au niveau de l'établissement elle sera mieux à même de faire des propositions aux salariés. Les travaux sur le sujet devraient commencer dès la semaine prochaine (à partir du 25 novembre) avec Muriel Blanchard.

La CGT a émis des réserves. Les engagements sur le suivi des salariés du service, promis déjà en juillet dernier par la DRH (S. Guidot, M. Blanchard) et Mireille Couturier (manager de l'équipe) n'ont jamais été tenus.

Pour rappel : des réunions, pour envisager l'avenir professionnel de chacun des salariés de l'équipe après France Ô, devaient se tenir avec L. Corteel (Dir des contenus du pôle Outre-mer), M. Couturier (manager) et P. Landré (Dir des antennes F3 et FÔ), toutes les 3 semaines et ce dès septembre 2019.

De surcroît, la direction a fait preuve de négligence lors de l'envoi des mailings d'appel à candidatures en oubliant purement et simplement de l'adresser aux salariés du pôle travaillant à EOS... la CGT avait exigé et obtenu, dès le début des négociations de l'accord en juillet 2019, qu'ils soient dans le périmètre d'expérimentation.

Mireille Couturier, se dit très optimiste et positive pour la suite. Elle dit centraliser les attentes des salariés de son équipe et les besoins des autres chaînes. Dans le même temps, elle a indiqué l'existence d'un rapprochement de l'équipe de programmation France Ô avec leurs collègues de France 3, au travers de petits déjeuners réguliers.

Laurent Corteel considère, pour sa part que les engagements pris de suivi des salariés sont tenus. Il n'a pas relevé d'inquiétude de la part des salariés d'EOS. On est en droit de se demander si nous vivons sur la même planète que lui...

Point sur la situation individuelle des salariés :

- Le salarié, chef de chaîne, voit son détachement prolongé jusqu'à l'arrêt de France Ô, à la demande de Mireille Couturier
- Deux collaboratrices se trouvent engagées sur des missions dans leurs domaines de prédilection. Ces missions déboucheraient sur des propositions de postes. Mais il n'y aurait aucune promesse de priorité, bien que pour L. Corteel et M. Couturier, celle-ci aille de soi.
- Deux autres sont candidats sur l'expérimentation du portail numérique à Malakoff car ils souhaitent travailler sur ce portail. Leur candidature a de fait été retenue, reste à savoir comment sera géré leur éloignement géographique.
- Enfin, 1 personne a rendez-vous avec L. Corteel pour son avenir professionnel

La direction a refusé le remplacement des salariées en mission, par des CDD, pour des raisons financières et ce contrairement aux engagements pris préalablement avec les membres du CSE. Le surcroît de travail est « compensé » sous la forme d'une prime imposée aux salariés restants dont le montant repose sur une grille RH.

Un nouveau point sera fait au plus tard fin janvier 2020, une fois les entretiens individuels effectués.

A l'issue de ce point, la résolution suivante a été soumise au vote :

Résolution :

Les membres du CSE constatent que la direction n'a pas tenu son engagement de remplacer par des CDD les salariés du service de la programmation de France Ô engagés dans une reconversion sur de nouveaux postes.

Cette situation constitue un précédent inquiétant pour les candidats à l'expérimentation sur le portail numérique.

La direction s'est engagée aujourd'hui à recevoir individuellement courant janvier les membres du service de la programmation au moment où elle disposera d'une visibilité sur les postes libérés par les départs intervenus dans le cadre de la RCC.

Les membres du CSE demandent qu'un nouveau point sur la situation de ce service soit effectué à l'occasion de la réunion de janvier 2020 du CSE de Malakoff.

Résolution adoptée à l'unanimité des votants.

CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Point 4 : Information sur le déploiement de la signature électronique des contrats de travail

Présentation par Claire Gallant (DIR ADM PERS PAIE / DIR PROJETS SYST RH)

La signature électronique des contrats de travail s'inscrit dans la continuité de la numérisation des documents RH, avec pour les salariés la mise à disposition de coffres forts numériques renfermant les bulletins de paie, contrats de travail, AEM et autres documents RH. Elle ne concerne à l'heure actuelle et dans un premier temps que les non-permanents.

La solution E-parapheur :

- Le contrat saisi dans PapyRHus est daté d'au moins 2 jours avant la prise de fonction (contrainte légale) comporte les numéros de mobile et e-mail personnel du contractant (car ils sont les outils nécessaires à la signature).
- Le candidat reçoit automatiquement son contrat à 0h00 (0h01...) le jour de sa prise de fonction. La loi impose à l'employeur que le contrat soit à disposition du salarié au plus tard 2 jours après sa prise de fonction.
- Le paiement est conditionné par la preuve que le salarié a effectué sa prestation et/ou a signé son contrat.
- Le salarié ne peut refuser de signer électroniquement ses contrats de travail à moins d'apporter la preuve qu'il ne peut y avoir accès (Bonne chance !!!! n.d.a). Dans ce cas extrême l'entreprise a obligation de « re-matérialiser » le contrat.
- les salariés quittant l'entreprise doivent avoir modifié l'adresse e-mail de leur compte Digiposte pour pouvoir continuer à y accéder.

Point 5 : Réclamations individuelles et collectives

Les réponses données par la direction aux questions remontées par les membres du CSE sont écrites en *bleu*

1. Comment se fait-il qu'il n'y ait toujours pas de boîte aux lettres sécurisées dans l'atrium pour les correspondances courrier avec le siège, tant pour l'envoi des courriers et colis que surtout pour la transmission des originaux des factures et notes de frais des collaborateurs dans le cadre de la gestion Concur ?!?!... Il est INACCEPTABLE que tous les courriers à destination ou en transit par le siège FTV « stagnent » dans une vulgaire bannette AU VU ET AU SU de toutes les personnes qui transitent dans l'atrium de l'établissement de Malakoff. Au risque de voir disparaître des courriers sensibles ainsi que des enveloppes contenant des originaux qui sont encore pour l'heure exigés pour remboursement dans le cadre des frais de mission. La nuit, cette bannette est totalement à la merci de gestes malintentionnés. Il y a urgence à résoudre cette situation scandaleuse ! Merci.

Une boîte à lettre sera prochainement installée

2. Les salariés du siège qui ont postulé au poste de Directrice ou Directeur Artistique du pôle outremer n'ont à ce jour pas été convoqués pour un entretien ni reçu une réponse suite à leur candidature, pourquoi ?

Un courrier sera adressé à tous les collaborateurs ayant candidaté

3. La COCA d'octobre dernier a validé la candidature au poste de DA du Pôle Outremer Madame Sandra Barnouin. Il semblerait que le poste soit de nouveau vacant. Quand ce poste sera-t-il comblé ? En effet depuis le départ de la précédente DA début septembre aucun intérim n'est assuré.

Le poste sera comblé dans les prochaines semaines.

La direction des contenus a rencontré les salariés pour améliorer le service.

4. Lors de la réunion du CSE de Malakoff du 24 octobre dernier la direction n'a pu répondre à la réclamation n° 13 et a indiqué que cette question avait été envoyée au service juridique. A l'issue de cette consultation, quelle est la réponse de la direction à cette question N°13 ?

Les négociations démarrent en décembre

5. La direction informe-t-elle systématiquement les salariés quittant l'entreprise qu'ils doivent avoir modifié leur compte Digiposte pour pouvoir continuer à y accéder après la fermeture de leur adresse mail professionnelle France télévisions ?

Voir point 4 (ci-dessus)

6. Les chargé(e)s de production de France Ô se sont vue proposer / imposer un forfait jours à 204 jours par an alors que leurs homologues du Siège bénéficient eux d'un forfait à 180 jours/an. L'avenant N° 8 à l'accord du 28 mai 2013, signé le 28 février 2017 prévoit que le forfait à 180 jours répond à des contraintes d'activités particulières et régulières. L'article 2-1-1 page 5 de cet avenant stipule que si la situation des salariés évolue - dans un sens ou dans un autre - le nombre de jours imposé dans le forfait annuel évoluera lui aussi. Il apparaît que les chargés de production de France Ô répondent aux critères requis pour bénéficier du forfait à 180 jours/an. Pourquoi la direction ne leur propose-t-elle pas le passage au forfait annuel à 180 jours comme le prévoit l'avenant n°8 ?

Les chargés de production de France Ô ne relèvent pas du périmètre de Malakoff. Une chargée de production à l'info avait décliné le forfait jour parce qu'elle avait des heures supplémentaires.

Malakoff, le 25 novembre 2019

Prochaine réunion : le 19 décembre 2020

Un CSE extraordinaire, dont la date n'a pas encore été fixée, devrait aussi se tenir courant décembre. S. Gengoul, directrice du pôle Outre-mer, y présentera son projet.

Accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre du chantier « Expérimentations sur les contenus¹ 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 Arnaud LESAUNIER, Directeur Général Délégué aux Ressources Humaines et à l'Organisation

D'une part

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

D'autre part

¹ On entend par « contenu numérique » tout type de produit PAD ou en direct, publié sur les plateformes numériques du périmètre de cet accord : article, grand format, vidéo, podcast, diaporama, animation interactive, ...

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 ce contexte, ont été présentés de nouveaux objectifs stratégiques, aux CSEC en février et mars derniers et consacrés par l'accord du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions.

Au nombre de ces objectifs, une place importante est donnée à la production de contenus du Pôle Outre-mer se traduisant en particulier par un processus de redéfinition de son offre linéaire et non linéaire actuelle du fait, entre autres, de la fermeture de sa chaîne France Ô et concomitamment la création d'une offre numérique spécifique consacré à l'Outre-mer.

Cette valorisation spécifique a été consacrée par la récente signature du Pacte pour la visibilité des Outre-mer dont le 10ème engagement acte formellement le lancement au 1er trimestre 2020 d'un portail national dédié.

Le portail des Outre-mer a pour ambition de valoriser les Outre-mer, et de s'adresser aux diasporas vivant dans l'hexagone.

Des thématiques transverses irrigueront le portail. Les sources d'alimentations proviendront des stations ultramarines, de contenus élaborés par les personnels de Malakoff, et de productions externes. L'ensemble sera éditorialisé par une équipe interne du Pôle Outre-mer.

Il est donc apparu nécessaire - afin de faire face aux problématiques induites par la convergence des supports et la suppression de l'offre linéaire de France Ô - que le Pôle outre-mer de France Télévisions puisse développer de nouvelles activités, de nouveaux modes de fabrication pour les contenus numériques à venir.

Aussi bien, un vaste projet de transformation a été déployé au sein du Pôle Outre-mer de France Télévisions, piloté au sein de 10 chantiers ayant pour objectif de préparer le lancement du portail précité.

L'un de ces 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 l'offre éditoriale du Pôle, et selon les orientations définies dans le chantier éditorial.
- Coordonner les établissements du Pôle Outre-mer dans la production des contenus numériques à destination de l'offre éditoriale du Pôle.
- Accompagner les personnels du Pôle Outre-mer et, en particulier, ceux participant à l'expérimentation dans la production de contenus numériques.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'G' and 'D'.

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 qui réaffirme l'engagement des parties signataires sur la qualité de vie au travail en définissant un cadre commun et en encourageant la généralisation de bonnes pratiques par le biais d'expérimentations et d'initiatives, sans les systématiser, menées de manière participative, au niveau approprié, sur l'exercice de travail réel et son évolution. Reconnaissant l'enjeu des expérimentations, les parties signataires de l'accord du 12 juillet 2017 les souhaitent respectueuses des femmes et des hommes de l'entreprise, en favorisant l'implication et l'engagement personnels, la mobilisation des savoir-faire et des compétences de chacun.

Al
Jb
M.

Article 1 : Périmètre d'expérimentation

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels permanents volontaires affectés - in situ ou ex situ - au sein de l'établissement de Malakoff mais relevant à tout le moins d'une des directions du Pôle outre-mer. Il s'applique également, aux personnels permanents volontaires au sein de l'établissement de Malakoff, rattachés aux directions transverses et mis à disposition du Pôle Outre-mer.

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.

Il est entendu que les contenus et conversations objets de ces expérimentations ont vocation à respecter les valeurs de service public, et à ne pas déroger aux principes de certification de l'information qui garantissent une information fiable et de qualité pour nos publics.

Article 3 : Objectifs de l'expérimentation

L'expérimentation veille à préserver et améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés.

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 de nouvelles activités professionnelles.
- d'acquérir des compétences nouvelles
- de favoriser l'initiative, l'innovation et la créativité.

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 :

- Conception et fabrication de contenus numériques sous l'autorité du directeur des contenus
- Social media management
- Conception et fabrication de l'information sur le numérique sous l'autorité du directeur de l'information

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 « Conception et fabrication de l'information sur le numérique », qui ne peuvent être exercées que par des journalistes.

Peuvent se porter candidat les salariés 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, le représentant de la direction des contenus en charge de l'expérimentation numérique et le représentant de la direction de l'information afin de valider les prérequis 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 sous forme d'une lettre d'accord de pratique d'activités numériques, objets des présentes, cosignée.

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, avec ces dernières, de l'élaboration des différents tests d'aptitude qui pourront constituer, le cas échéant, une étape du processus de sélection.

A titre dérogatoire à l'article 1 du présent accord, l'appel aux candidatures pourra être étendu aux salariés non permanents historiques, travaillant principalement pour l'une des directions du périmètre de l'expérimentation, Ces candidatures pourront être examinées en fonction des besoins et des compétences recherchées.

Le dépôt de candidatures sera possible sur toute la durée de l'expérimentation. Chaque candidature sera ainsi examinée et en fonction des besoins des services, l'entrée dans l'expérimentation sera possible à tout moment de cette période.

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 ayant ou non intégré l'expérimentation.

Selon le besoin du service, le remplacement sera effectué.

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'Evaluation de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

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 (à la journée), indifféremment sur son métier d'origine ou sur l'un des types d'activités décrit dans le présent accord.

Les différentes activités seront identifiées sur le tableau de service.

La planification des types d'activités définis par le présent accord sera traitée dans le cadre des réunions hebdomadaires des moyens à laquelle les responsables concernés seront conviés.

6-4 Bilan

A ce stade de l'expérimentation, le présent accord n'a pas vocation à modifier de quelque manière que ce soit la nomenclature actuelle des emplois.

Toutefois, les parties conviennent que les conclusions du bilan d'expérimentation pourront donner lieu à une information des organisations syndicales représentatives

GV
D6
M.

au niveau de l'Entreprise en vue de compléter, le cas échéant, la nomenclature générale des emplois.

Article 7 : Supervision de l'accord

Les différents intervenants dans l'accord d'expérimentation, et donc parties prenantes pour le pilotage du dispositif sont :

- le Directeur des Contenus du Pôle Outre-mer ou son représentant
- le Directeur des Ressources Humaines du Pôle Outre-mer ou son représentant
- Le Directeur de l'Information du Pôle Outre-mer ou son représentant

Il est convenu que les intervenants précités ainsi que le Directeur des Moyens et du Développement ou son représentant, ont la charge de faciliter pour les salariés volontaires et retenus, la pratique de l'expérimentation visée à l'article 5.

Il est convenu que le Directeur des Contenus du Pôle Outre-mer ou son représentant, et que le Directeur de l'Information du Pôle Outre-mer ou son représentant, auront en charge de traiter les éventuelles questions éditoriales entre l'information et les programmes, dans le respect des codes déontologiques et des processus de certification de l'information en vigueur.

Article 8 – 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 à une information du CSE 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'organisation du travail
- Les conditions d'exercice des types d'activités en alternance avec l'activité d'origine
- La qualité technique des réalisations
- L'accompagnement pédagogique

GV
df
M.

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

La CESAE est composée:

- Des représentants de la direction,
- Trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

8.2 – Fonctionnement de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE)

La CESAE se réunit bi mensuellement,

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

Article 9 - 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 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.

Handwritten signatures and initials: "M", "GV", "DG", and the number "8".

Fait à Malakoff, le 11 octobre 2019

En 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	francetélévisions Arnaud LESAUNIER Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Organisation
Pour la CFDT	
Pour la CGT	Avec les réserves exprimées à l'accord G. VINGOT <u>Chirif</u>
Pour FO	
Pour le SNJ	Avec les réserves et annexes Dimitri Chirif

ANNEXE 1

Types d'activités :

Conception et fabrication de contenus numériques

Assurer la conception, la fabrication, et la mise en forme de contenus numériques sous l'autorité du directeur des contenus.

- Proposer des idées de contenus
- Mettre en forme les éléments avec tous les procédés nécessaires à la production d'un PAD pour tous les types de supports numériques selon les intentions éditoriales et artistiques.
- Assurer l'écriture du montage des images et des sons pour livrer le produit PAD (VO et mixage) selon les intentions éditoriales et artistiques.
- Assurer la préparation et l'installation du dispositif technique de captation, de réalisation et de transmission ainsi que 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 multiformats.
- Assurer la réalisation des contenus et 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 management

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 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, événements 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...)

Conception et fabrication de l'information sur le numérique

Assurer la recherche, la vérification, le traitement et la mise en forme de l'information en cohérence avec la ligne éditoriale de l'offre numérique et sous l'autorité du directeur de l'information.

- 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)
- Mettre en forme les éléments d'informations avec tous les procédés nécessaires à la production d'un PAD pour tous les types de supports numériques.
- 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-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.
- Établir un bilan des contributions dont il ou elle a la charge et définir les axes d'amélioration avec le ou la référente.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M.' and the initials are 'GV' and '96'.



Réserves du SNJ

Le SNJ France télévisions a décidé de signer l'accord d'établissement de Malakoff relatif à une expérimentation dans le cadre du chantier « expérimentations sur les contenus et les conversations ».

Par cette signature, le SNJ souhaite notamment permettre le lancement de la formation des salariés de Malakoff volontaires pour s'impliquer dans le portail numérique dédié à l'Outre-mer.

Pour autant, le SNJ émet des réserves sur la possibilité pour ces volontaires d'assumer simultanément la totalité des tâches décrites en annexe pour l'activité « conception et fabrication de l'information sur le numérique » notamment pour le montage seul des images et des sons.

Les membres de la commission prévue à l'article 8 de cet accord ainsi que les représentants du personnel devront veiller à ce que cette accumulation de responsabilités diverses ne génère pas de risques pour la santé des volontaires et en tirer, le cas échéant, toutes les conséquences.

Fait à Malakoff le 8 octobre 2019

Pour le SNJ

Didier Givodan

Délégué syndical central



U.C.S.A.-cgt

Madame Catherine SAILLES
Directrice des Ressources Humaines
Pôle Outre-mer de France Télévisions

35-37, rue Danton
92240 Malakoff

Malakoff, le 11 octobre 2019

**Réserves de la CGT
sur l'accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre du
chantier « Expérimentations sur les contenus et les conversations »**

Madame la Directrice,

Bien que le texte initial ait été largement amendé par nos propositions-contributions, la CGT signe avec des réserves l'accord d'établissement relatif à une expérimentation (Établissement de Malakoff).

Ces réserves portent essentiellement sur 2 points :

1- Le refus de voir que la « Conception et fabrication de l'information sur le numérique sous l'autorité du directeur de l'information » soit réservée aux seuls journalistes. Cette activité étant déjà pratiquée par des PTA à Malakoff par le biais des compétences complémentaires entre autres, cet accord d'établissement ne peut être moins disant que l'existant. Par ailleurs, on ne peut nier un travail déjà réalisé au quotidien avec les PTA.

2- Cet accord d'établissement devra prévoir un avenant pour une articulation avec l'accord de la « GPEC de progrès » dans lequel chaque étape de la « Transformation » de notre entreprise est cadré.

Nous souhaitons que ces réserves soient annexées à l'accord.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Pour la CGT de France Télévisions
Ghislaine VINGOT, Déléguée syndicale