

Compte rendu du CSE Central des 15 et 16 janvier 2020

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

Représentante syndicale : William Maunier (Grand Est)

En•bref

Situation générale : la patronne en campagne

Autosatisfaction de rigueur pour Delphine Ernotte qui a démarré sa campagne à sa propre succession pour deux ans à la tête de FTV. Et pour la PDG, les motifs de satisfaction ne manquent pas. ➔ lire la suite

Stratégie : le retour

Un point d'étape avec le directeur de la transformation pour décliner l'avancée des projets. France 4 et France Ô vont disparaître, France 3 se régionalise et l'arrivée de la holding France Média promet encore de grands bouleversements. ➔ lire la suite

Budget 2020 : faire toujours plus avec moins

Les élus du CSE central ont donné un avis négatif sur le budget 2020, qui illustre, plus encore que les précédents, l'étranglement financier de notre entreprise par l'Etat. Un équilibre d'exploitation fragile, 215 suppressions d'ETP et 34M€ d'économies sur le programme national. ➔ lire la suite

Transformation technologique : les robots attaquent

Le patron de la techno présente son plan 2020 avec la déclinaison des projets en 6 axes : Antenne, Information, Fabrication, Intelligence Artificielle et Datas,

Environnement technologique et Travailler ensemble.

➔ lire la suite

NRCS : la phase 1 prête au décollage

Le News Room Computer System (NRCS) est un énorme projet qui va toucher 3 500 salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport à France Télévisions. Les élus ont lancé une expertise afin de mesurer l'impact sur les différents process actuels, les conditions de travail des salariés concernés, les métiers et l'emploi.

➔ lire la suite

Transfert de fabrication à FTV.Studios : c'est non !

La direction veut transférer la post-production du feuilleton « Un si grand soleil » dans la filiale Francetv.Studios. Les élus se sont vivement opposés à ce 1^{er} pas vers une filialisation de nos activités de fabrication dans un contexte où l'Etat pourrait décider de réviser le périmètre de l'audiovisuel public.

➔ lire la suite

Outil de planification des non-permanents de La Fabrique : oui mais !

Afin d'optimiser la recherche de CDD pour les activités de La Fabrique, la direction souhaite tester un outil avec lequel les

personnels non permanents seront amenés à renseigner leur profil et leur disponibilité. Transparence et équité sont la promesse de ce nouvel outil mais il reste de nombreux points à clarifier lors de la période de test qui aura lieu prochainement.

➔ lire la suite

Réorganisation des moyens Internes de Fabrication : le bout du tunnel ?

Suite aux alertes et remontées des salariés sur les dysfonctionnements à La Fabrique, les élus avaient engagé un diagnostic. La direction a présenté son plan d'action en trois axes : management, organisation et activité.

➔ lire la suite

Transfert de France 3 Paris Ile de France au Siège : ça coince !

Presque deux mois après le déménagement de Vanves au Siège, les dysfonctionnements sont toujours nombreux à l'édition, au montage, au mixage, à la rédaction, chez les vidéos. C'est l'accueil du Siège lui-même qui pose problème, avec des process inadaptés à une antenne du réseau France 3. ➔ lire la suite

Projet Outre-mer : un peu court...

Sylvie Gengoul, la nouvelle directrice du pôle Outre-Mer, est

venue présenter sa feuille de route. Malakoff devrait devenir une station à part entière avec l'objectif de valoriser et enrichir les contenus. Les élus ont souhaité aller plus loin qu'un simple exposé oral avec un véritable point sur le projet stratégique pour les Outre-mer.

➔ lire la suite

Régime des frais de mission : dossier sensible

Après des échanges tendus avec les organisations syndicales au printemps 2019, la direction présente enfin sa décision : le forfait est maintenu sur

les opérations de plus de 15 jours, sur les missions à l'étranger et pour les salariés qui justifieraient de plus de 100 nuitées en 2019.

Pour la CGT ce n'est pas satisfaisant. ➔ lire la suite

Simplification de la gestion des congés dans monkiosque : cost killer

Ce qui est présenté par la direction comme une simplification ou un simple aménagement technique est en fait un peu plus complexe et même régressif pour les journalistes au forfait jours. Une torsion de l'accord

collectif contestable qui fait grincer des dents. ➔ lire la suite

Nouvelle charte des antennes : obligations et confusion

N'étant pas annexé au Règlement Intérieur de l'entreprise, ce texte ne peut être opposable au salarié, ni faire l'objet de sanction en cas de non-respect. Mais cette charte rappelle aussi des obligations d'ordre légal et réglementaire. Compte tenu de la teneur incomplète du texte et de la confusion sur son statut les élus ont reporté la consultation au prochain CSEC. ➔ lire la suite

Compte•rendu

Situation générale : la patronne en campagne

Delphine Ernotte a visiblement démarré sa campagne devant les élus-e-s du CSEC après l'annonce de sa candidature à sa propre succession pour deux ans à la tête de FTV.

L'autosatisfaction est donc de rigueur : progression des audiences de FTV (à 28,9%) qui dépassent de presque deux points celles du groupe TF1, belle croissance du non linéaire de [France.tv](#) (+ 25% de vidéo vues en un an), forte présence de la création sur nos antennes, avec une progression de la fiction et des feuilletons. Tout cela avec un budget 2020 à l'équilibre (hors Salto et plan de transformation) pour la cinquième année consécutive... Pour la PDG, les motifs de satisfaction ne manquent pas.

« En même temps » Delphine Ernotte voit dans Salto la réponse à la plateforme de streaming de Disney qui sera lancée en mars, s'ajoutant à Netflix, Apple et Amazon, et qui va selon elle bouleverser l'écosystème de la télévision. Aux USA, Disney a réuni 24 millions d'abonnés en un mois, ce qu'il avait prévu de faire en un an !

Elle note que le mouvement social en cours contre la réforme des retraites est bien suivi à FTV, une mobilisation assez rare « *qui appelle notre attention pour ce qu'elle exprime* » dans une période de tension sociale et de changement pour l'audiovisuel public.

Car derrière les satisfécits de la patronne, les sujets d'inquiétude ne manquent pas pour les salariés de FTV soumis à un énième plan d'économies de grande ampleur.

Surveiller les petits arrêts maladie « *comme le lait sur le feu* », selon sa formule - assez éloignée de la réalité - devant les députés ne suffit pas. Le calendrier de la réforme audiovisuelle est bien retardé mais l'entrée en vigueur de la Loi avec la mise en place de la holding est toujours prévue début 2021, avec son lot d'incertitudes sur les économies d'échelle à venir.

En attendant, le plan de départs suit son cours, les remplacements peinent à se mettre en œuvre et la diffusion de France Ô et France 4 s'arrêtera en août prochain...

Projets stratégiques

Il s'agit d'un point d'étape suite à la présentation des orientations stratégiques début 2019. 236 projets avaient été identifiés en octobre 2018 sur 6 axes.

Beaucoup de projets sont d'ordre technique (➔ voir [point spécifique transformation technologique](#)). Le directeur de la transformation, Stéphane Sitbon-

Gomez, qui présente ce point, confirme que l'arrivée de France Média va impacter nos projets stratégiques mais estime que pour l'instant nous restons dans la continuité des orientations stratégiques présentées en 2019.

Comme la Présidente l'a rappelé, 2020 va voir notre bouquet de chaînes sérieusement amputé avec l'arrêt de France 4 et France Ô, ce qui mathématiquement fera perdre à FTV sa place de 1^{er} groupe derrière TF1. Néanmoins, la direction compte sur la montée en puissance des plateformes de contenus sur internet, et au premier rang la plateforme jeunesse Okoo, pour limiter la perte d'audience. C'est un fort enjeu de réussir le transfert d'une chaîne vers une plateforme, la BBC s'y est essayée il y a quelques années et a perdu 80% de son audience jeunesse lors de la bascule. La direction table sur une transition mieux préparée et sur la poursuite du développement de France.tv, Franceinfo et Lumni.

Côté audience, la direction dit poursuivre son travail sur les 6 nouvelles cibles socio-démographiques pour optimiser nos audiences TV et web. La Présidente se veut rassurante mais précise tout de même que si 77% des français continuent de consommer la TV en live, ils ne sont plus que 43% des 15-24 ans ce qui semble dessiner une inexorable bascule. Cela ne veut pas dire que le live disparaîtra, mais que nous serons dans un autre univers, celui des plateformes où cohabiteront les contenus disponibles à la demande et des flux de programmes en live dont les directs d'information et de sport notamment.

La CGT pose la question de la nécessité pour le service public de pouvoir disposer d'une sorte de « must-carry » de nos plateformes et chaînes TV sur les pages d'accueil des postes de télé connectés. Si nous sommes absents de ces pages au profit des gros acteurs américains, quelle sera notre visibilité ? La présidente répond que c'est une question majeure pour l'avenir et que cela fait partie des enjeux de la future loi audiovisuelle. Car même si la TNT et les chaînes linéaires ont encore de belles années devant elles, il faut préparer l'avenir.

Régionalisation de France 3

Pour la direction, on n'en est qu'à l'ébauche du projet. Néanmoins la directrice du réseau régional, Laurence Mayerfeld, précise que le projet de la direction sera de lancer 11 à 13 chaînes régionales à décrochages nationaux. Pas question de toucher aux grands rendez-vous de l'information nationale mais cette inversion de la logique de décrochage pose de nombreuses questions. Comment cela sera possible dans le contexte budgétaire et de réduction des ETP

imposée par l'Etat ? La direction va-t-elle commencer par combler les postes laissés vacants par le départ des salariés dans le cadre du plan ? Ces postes libérés sont-ils réservés pour être déployés sur d'autres besoins dans le cadre de ce projet ? Quels sont les moyens dédiés à ce projet ? La direction envisage-t-elle des redéploiements de moyens du Siège vers les régions ?

Pour la CGT, la question des moyens est centrale dans ce projet. Car si la CGT est favorable à la création de chaînes régionales de plein exercice, cela ne peut se faire au détriment de la qualité des contenus et des conditions de travail des salariés. Une question centrale, tant au niveau éditorial que technique, sans oublier que l'entreprise, via son accord QVT, est engagée dans une optique d'amélioration des conditions de travail pour chaque projet engagé.

La direction dit que ce débat est prématuré mais la directrice du réseau régional indique tout de même vouloir négocier de nouveaux process, de nouvelles pratiques professionnelles, de nouveaux métiers pour travailler avec de nouveaux outils. Elle confirme également sa volonté de travailler plus largement avec France Bleu et annonce le lancement d'ateliers dans les antennes régionales dès le mois d'avril 2020 afin d'avancer sur le projet. Tout le monde est concerné, dit-elle, techniciens, journalistes, personnels artistiques et administratifs. Elle avance que le temps libéré grâce à l'automatisation des régions doit permettre des développements de contenus.

Côté timing, dès septembre 2020, des cases nationales « décrochables » seront mises en place afin que les régions puissent faire monter en puissance leurs programmes régionaux. Avec vigilance, car France 3 doit rester la 3^{ème} chaîne de France. Le débat ne fait que commencer...

Côté partenariats avec France Bleu, Stéphane Sitbon-Gomez précise que plusieurs projets communs ont été abandonnés (émission politique et émission quotidienne communes). On en reste donc pour l'instant au déploiement des matinales de France Bleu sur les antennes régionales de France 3. C'est également le « stand-by » sur l'organisation de services de paye communs en région, le projet d'encadrement technique commun ainsi que sur l'offre numérique commune. Nul doute que ces projets reviendront sur la table lorsque la holding se mettra en place. Et si la direction affirme ne pas être sur un schéma de fusion avec France Bleu, elle confirme qu'ils doivent avoir leur place dans le projet de régionalisation de France 3.

Sur la stratégie Outre-mer la direction renvoie au [point dédié à ce CSE Central](#)

Budget 2020

Les élus du CSE central ont donné un [avis négatif](#) au budget 2020, qui illustre, plus encore que les précédents, l'étranglement financier de notre entreprise par l'Etat. La ressource publique baisse cette année de 60 M€, deux fois plus que l'an dernier, ce qui fragilise un peu plus la télévision publique.

Les ressources publicitaires ont beau être en hausse, elles ne suffisent pas à compenser le trou créé par la tutelle.

Pour parvenir à un fragile équilibre d'exploitation, l'entreprise supprime des emplois (-215 ETP prévus

sur l'année) et fragilise sa grille de programmes en économisant sur le programme national (-34 M€).

En revanche, le financement des projets de transformation, ainsi que la participation de France.tv dans la plateforme Salto entraînent une perte de 24 M€.

Voir ici le [compte-rendu de la commission économique](#) du CSE Central.

Pour les assister dans l'examen de la situation financière et économique 2019 et de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les élus ont désigné à l'unanimité comme expert le cabinet Secafi.

Transformation technologique

Il s'agit là d'un point d'étape un an après la présentation par Frédéric Brochard, le patron de la techno, des 84 projets et sous-projets stratégiques au niveau technique, ce qui a fait l'objet d'un [compte rendu de la commission Transformation Numériques](#) en septembre 2019.

Tous ces projets, aujourd'hui réduits à 66, sont regroupés autour de 20 chantiers déclinés sur 6 thématiques : Antennes, Information, Fabrication, IA (intelligence artificielle) et DATA (utilisation des données), Environnement technologique et Travailler ensemble.

Projets Antenne

Frédéric Brochard explique que les usages changent et qu'il faut s'y adapter. Il illustre cela avec le projet de mise à disposition des épisodes du feuilleton *Un si grand soleil* sur notre plateforme de contenu le matin dès 6h. Une décision qui semble anodine mais qui a nécessité une appropriation technique car nos process ne permettaient pas de pouvoir mettre en ligne des programmes avant la diffusion linéaire. FTV est désormais en capacité de l'étendre à d'autres contenus, en fonction des choix éditoriaux. Cela illustre la nécessité, selon M. Brochard, de se décoller du linéaire pour répondre aux nécessités stratégiques de la direction des programmes. Okoo a été construite sur cette base avec une industrialisation et une automatisation de la mise en ligne.

Industrialisation et automatisation sont les deux axes mis en avant par le directeur de la technologie. Pour autant, la CGT pose la question du sens du travail.

Quand on est entré à France Télévisions pour « faire de la télé », peut-on se satisfaire de devenir un technicien de contrôle d'un automate ? La question du redéploiement des moyens humains sur des métiers de contenus à forte valeur ajoutée sur le terrain sera pour nous au cœur de nos préoccupations.

Coté diffusion, la direction annonce la fin de la bascule HD avec le passage en HD des chaînes Première Outre-mer sur le satellite et le passage prochain en HD sur la TNT. La diffusion de Guyane Première est passée en diffusion à Malakoff. Le directeur technique annonce avoir engagé une étude sur la refonte de cette diffusion depuis Malakoff. Dans quelle perspective ? L'intégration de la diffusion de Martinique et Guadeloupe 1^{ère} ? Le transfert de la diffusion des chaînes 1^{ère} au CDE ? M. Brochard reste prudent sur ces deux points et ne s'avance pas plus en termes de calendrier. Il préfère annoncer que l'étape d'après en matière de diffusion sera le passage en UHD (4K). Aucune date avancée pour l'instant, on en reste pour l'instant à la chaîne éphémère de FTV sur Roland Garros dont nous conservons la diffusion.

Sur la 5G, il estime que cela permettra de faire de la contribution (direct, transfert de sujets) et de la diffusion hybride (diffusion massive de flux vers les utilisateurs). France 2 est actuellement diffusé en 5G sur des villes test.

Information

Le projet phare du moment est le NRCS (News Room Computer System, le système informatique de l'info, comme MonaLisa ou Gilda). ➔ [voir point NRCS](#). M. Brochard estime que les développements internes sont devenus couteux et que des produits du marché sont maintenant très performants. Ainsi la phase 1 du NRCS (Newsboard) est lancée. Après la phase 2 du NRCS qui devrait s'étendre jusque fin 2021-début 2022, la direction souhaite lancer le projet d'un système unique de montage partagé FTV (Rédaction nationale, France info, régions) hors Outre-mer du fait de l'éloignement et des temps d'accès induits. Un appel d'offre devrait être lancé en 2021.

Le projet kit de production nomade est de faire évoluer les unités de tournage avec smartphone (UTS) afin de les rendre de plus en plus fiables et qualitatives.

Fabrication

Il s'agit essentiellement de la poursuite du développement de Vendargues avec la mise en place d'un 3^{ème} studio pour le feuilleton et un 4^{ème} en fond vert afin de poursuivre le développement en fiction de l'utilisation de décors virtuels. Le studio virtuel au Siège tient toutes ses promesses et des demandes d'utilisation commencent à arriver.

Sur les régies automatisées du réseau régional (projet MOSAR), le directeur technique explique que ce n'est pas un nouvel outil car il est largement utilisé ailleurs, que Franceinfo en est déjà équipé avec un usage bien spécifié et que le but de l'expérimentation est de voir dans quel contexte et de quelle manière on peut l'utiliser dans le réseau régional. Et qu'après l'expérimentation on en tirera les enseignements. La CGT s'est déjà largement exprimée sur le sujet avec les craintes sur le sens du travail, les inconnues sur les développements à venir et les risques sur l'emploi ➔ [voir le communiqué 'Nouvelles régies' de décembre](#).

La CGT est intervenue pour que soit précisé le périmètre d'information-consultation des instances sur le projet MOSAR car il serait question d'y intégrer La Réunion et Vaise (FTR). M. Brochard dit que cela n'est pas d'actualité et qu'on en reste, pour l'instant, aux régions de France 3.

IA et DATA

La direction a transformé la Direction de l'innovation et du développement en DaIA (Datan et Intelligence Artificielle). Il s'agit d'associer des sommes colossales de données à une puissance informatique accrue grâce au Cloud en y ajoutant des algorithmes en *Deep Learning* (apprentissage profond). En clair, des systèmes informatiques hyperpuissants, capables d'évoluer grâce à un apprentissage autonome et qui permettent soit aux salariés de faire plus avec l'assistance de ces outils, soit de remplacer ces salariés par ces systèmes autonomes. La DaIA est chargée d'accompagner ces projets.

On imagine vite ce à quoi cela peut servir par les temps qui courent ! Pour autant, il faut prendre ces questions à bras le corps afin de ne pas juste subir ces évolutions. Tout ne peut pas être décidé par une machine comme les choix artistiques, les choix liés à la déontologie, etc. Tout cela va nécessiter d'imposer un débat de fond pour chaque évolution de ce type.

Environnement technologique

Il s'agit par exemple de faire des choix entre service interne ou externe pour disposer de ressources de stockage pour nos programmes, ou bien d'évoluer sur des systèmes en mode SaaS (accès aux logiciels via une interface web). La direction a fait le choix du mode SaaS pour le futur Ariane 3, système de gestion financière. Pour la direction, il est important de pouvoir économiser notre ressource réseau interne pour renforcer le process ainsi que nos ressources en ingénieurs. Economies obligent...

Travailler ensemble

Il s'agit essentiellement de réorganisation de services et de direction pour, selon la direction, être plus efficace. Par exemple en rapprochant le support de l'ingénierie, en rapprochant la maîtrise d'œuvre de la maîtrise d'ouvrage sur les projets ou en mettant en place un « digital bar », sorte de comptoir multiservices pour les salariés, par exemple sur des problèmes de configurations techniques de matériels informatiques et d'outils nomades.

NRCS - Information/consultation sur le déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 1 socle éditorial (impacts du nouvel outil)

Le News Room Computer System (NRCS) est un énorme projet qui va toucher l'ensemble des 3 500 salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport de France Télévisions. Il vise à remplacer Gilda, Mona Lisa, Avid et Dalet Galaxy par un système unique. Il assurera la gestion des sources d'informations Newsboard et la gestion des conducteurs OpenMedia. Le déploiement sera à compter de mi-2020, d'abord au Siège, puis dans les régions et enfin dans les Outre-mer.

La première phase sur laquelle est consulté le CSE central concerne l'accompagnement du déploiement du socle éditorial lié au nouvel outil (Newsboard), qui consiste à regrouper les besoins de gestion des prévisions des différentes rédactions et entités, de préparation des couvertures des différents événements et de mettre à disposition des équipes éditoriales un socle commun de sources d'information internes et externes, existantes ou à créer.

L'objectif est de disposer d'un conducteur unique pour l'ensemble des rédactions, d'améliorer la recherche d'informations, de faciliter les échanges de sujets, de métadonnées, d'informations et de contenus, de mieux prendre en compte le travail entre antennes et numérique et de favoriser le travail entre les rédactions et les différents supports dans la gestion prévisionnelle des conducteurs et des sujets. Un début de déploiement est prévu à la fin du premier semestre 2020.

Avantages : réactivité, souplesse, rapidité pour échanger les contenus sur les différentes antennes et sur le numérique. Mais derrière la technique, il y a tout l'aspect de la maîtrise éditoriale qui n'est pas évoqué, avec en particulier, le besoin d'alimenter en permanence France Info et sa plateforme numérique.

Les conséquences sur l'emploi ne sont pas évoquées pour l'instant. Elles risquent pourtant d'impacter plusieurs secteurs comme l'édition et la coordination (PC info, IV3, Malakoff...). Les problèmes soulevés sont principalement ceux qui concernent la gestion des droits et des métadonnées. A travers eux, se pose évidemment la question de la traçabilité et de la fiabilité de l'information. Ces questions essentielles et récurrentes se posaient déjà lors du déploiement des outils actuels.

Pour la CGT, ce nouvel outil ne doit pas déboucher sur une gigantesque banque de rushes, dans laquelle les rédactions pourraient puiser sans règles, avec tous les risques d'approximation et d'erreur que l'on constate déjà avec les systèmes actuels.

Devant l'ampleur du projet et les questions qu'il suscite, les élus ont décidé de prendre appui sur l'expertise du cabinet SECAFI pour étudier les conséquences sur les conditions de travail des salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport, sur tous les supports, ainsi que l'impact sur les différents process actuels, voire sur les métiers et l'emploi. ➔ [déliération à lire ici](#).

Information/consultation sur le transfert de l'exploitation de la post-prod du feuilleton à FTV.Studios

La post-production (montage, mixage, effets spéciaux) du feuilleton « *Un si grand soleil* » tourné dans la région de Montpellier, est réalisée sur le site du Franay à Saint-Cloud en région parisienne. Lors de la création de l'activité, la direction avait expliqué combien il était important que la post-prod soit localisée en proximité des auteurs – tous parisiens – contre l'avis des élus qui argumentaient sur la nécessité d'une post-production sur place.

Un peu moins de 2 ans plus tard, revirement à 360° : la direction souhaite déménager la post-production

d'ici la fin de l'année à... Vendargues. Mais ce n'est pas tout. La direction en profite pour transférer l'activité jusqu'ici assurée en interne par la Direction des moyens de fabrication (La Fabrique) à sa filiale Francetv.Studios.

Les arguments mis en avant sont peu convaincants : prétendue impossibilité de trouver des CDI sur cette activité et chevauchement des responsabilités entre le responsable artistique (France.tv Studio) et la responsable de la post-production (La Fabrique).

La CGT est opposée à ce transfert. D'une part, nous voulons que l'activité de post-production soit assurée, au moins en partie, par des permanents, avec une organisation du travail qui permette aux monteurs, preneurs de son et autres truquistes de sortir régulièrement d'un rythme industriel soutenu en tournant sur plusieurs activités.

D'autre part, nous avons toujours défendu la fabrication de nos programmes en interne et sommes donc opposés à ce qui peut apparaître comme un 1^{er} pas

vers une filialisation de ces activités, avec tous les risques que cela peut faire courir par la suite, si l'Etat décide de réviser le périmètre de l'audiovisuel public. Nous ne voulons pas revivre la privatisation de la SFP.

Au final, après ce transfert, quel sera l'avenir du site du Franay, dont les coûts de structure vont bondir, avec un étage inoccupé ?

Les élus doivent rendre leur avis sur ce projet lors du prochain CSEC.

Information/consultation sur le projet de plateforme d'aide à la planification des non-permanents de la DMF

Afin d'optimiser la recherche de CDD pour les activités de la Direction des moyens de fabrication (La Fabrique), la direction souhaite tester un outil existant sur le marché : Ooviz. Avec cet outil, les personnels non permanents seront amenés à renseigner leur profil (CV, matériels maîtrisés, dates de disponibilité...), les planificateurs de la DMF cherchent le profil dont ils ont besoin dans cette base de données et une proposition de mission est envoyée automatiquement aux personnes qui correspondent. Le salarié non permanent répond qu'il est intéressé (ou pas), le planificateur valide et un contrat est édité.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- Mars 2020 : expérimentation sur la population des OPV non permanents
- Avril-juin 2020 : déploiement progressif sur les autres métiers

- Juillet-août 2020 : bilan de l'expérimentation et appel d'offres
- Septembre 2020 : déploiement de la plateforme définitive

Pour les élus du CSEC, il reste de nombreux points à clarifier (quelles données devront renseigner les non permanents ? Est-ce que l'outil permettra plus d'équité ?). C'est pourquoi la direction a accepté la proposition des élus de faire appel à un expert qui aura pour mission d'accompagner les deux parties pendant la phase d'expérimentation. La [délibération](#) a été adoptée à l'unanimité.

Une présentation du projet sera faite en CSE du Siège et du Réseau France 3 d'ici fin janvier. Un suivi sera régulièrement fait par la Commission de suivi des moyens internes de fabrication (CSMIF).

Moyens Internes de Fabrication

Invités Yves Dumond, Arnaud Segur et Laurent Tollazzi

Commission de suivi des MIF

Selon la direction, les finances sont en amélioration grâce à l'internalisation des émissions. Les élus espèrent que le plan de départs n'entravera pas ce mouvement. En effet, côté emploi l'organigramme recense 835 salariés par rapport à une cible de 974 au 31 décembre 2020. Les élus s'inquiètent donc du non-comblement des postes.

L'économie sur les frais de mission reste marginale, elle se fera au fil du temps, en fonction des nouvelles embauches sur Paris.

Côté activité notre inquiétude sur la sous-activité de la vidéo mobile et des équipes légères persiste même si la Direction indique que les plans de charge restent les mêmes qu'en 2019.

La négociation sur le temps de travail à Vendargues s'ouvrira début février.

Le compte-rendu complet est à lire [ici](#).

Plan d'action suite au diagnostic sur les dysfonctionnements

Suite aux alertes et remontées des salariés, la direction a élaboré un plan d'action en trois axes : management, organisation et activité.

Exemples d'actions : les managers seront formés aux risques psycho-sociaux, ils organiseront des réunions

régulières avec les équipes, le délai de réponse aux questions posées sera raccourci, les fiches de postes seront plus détaillées pour les responsables d'activités de fabrication, le document « qui fait quoi ? » sera régulièrement mis à jour.

Yves Dumond s'engage à ce que ce plan soit présenté en détails à tous les salariés de la Fabrique par les managers de proximité.

Transfert de France 3 Paris Ile de France au Siège

Les comptes rendus complets sont à lire [ici](#).

Presque deux mois après le déménagement de Vanves au Siège, les dysfonctionnements impactant les conditions de travail des ex-Vanvéens, qu'ils soient restés France 3 Paris Île-de-France ou qu'ils aient rejoint les plannings du Siège, sont toujours nombreux à l'édition, au montage, au mixage, à la rédaction, chez les vidéos... Le seul point positif semble être le respect de la priorisation de la planification, pour les personnels pour lesquels c'est possible.

C'est l'accueil du Siège lui-même qui pose problème, avec des process inadaptés à une antenne du réseau France 3. La direction est la première à reconnaître qu'il y a des dysfonctionnements mais met en avant un temps d'adaptation nécessaire. Pour la

CGT, cela va au-delà : FTV a sciemment mis en difficulté les équipes de Vanves en réalisant ce déménagement.

L'accord créant 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 (CSAAPIA) est tombé le 31 décembre 2019. Il ne reste donc que l'instance de proximité de France 3 Paris Île-de-France pour traiter les dysfonctionnements, alors qu'elle n'est pas dimensionnée pour cela. C'est pourquoi les organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une négociation pour trouver la meilleure solution d'accompagnement. Le DRH de FTV s'est engagé à organiser une réunion d'échanges sur le sujet.

Outre-mer

Invitée Sylvie Gengoul, Directrice du réseau Outre-mer.

Lors de la commission Outre-mer du 13 décembre 2019, la nouvelle directrice générale du Pôle Outre-mer Mme Gengoul, a présenté sa feuille de route pour le pôle Outre-Mer, que l'on peut articuler selon les axes principaux : « Inspirer, Organiser, Construire ». Dans cet esprit elle précise que « nous devons être des médias de territoire avec un rôle de contributeur dont le cœur est l'éditorial et la production de contenus ».

Concernant Malakoff, elle nous annonce sa volonté d'aboutir à sa transformation en station à part entière dont la vocation serait de valoriser les contenus et de participer à enrichir les contenus de production.

Pour la partie budgétaire on table sur une augmentation réelle du budget 2020 de 3,8M€ en lien surtout

avec le glissement de la masse salariale. Côté emploi, le budget prévoit la suppression de 49 ETP pour le pôle Outre-mer, cependant rien n'est définitif et la répartition n'est pas encore fléchée selon les stations.

Le portail numérique n'est pas encore finalisé et à quelques semaines de son ouverture (prévue le 30 mars) les réflexions et les chantiers se poursuivent.

Le président de la commission Outre-mer et les élus au CSE central ont demandé avec insistance un point à l'ordre du jour du prochain CSE central (en complément des discussions de la commission Outre-mer) concernant les détails du projet stratégique du pôle Outre-mer ainsi que les éléments complets du futur portail numérique.

Voir [ici](#) le compte rendu de la commission Outre-Mer

Information sur le régime des frais de mission

Invités Eric Piaumier et Sylvana Cappelo

Après des échanges tendus avec les organisations syndicales au printemps, la direction a tardé à présenter son projet, à tel point qu'elle a même reculé la date de suppression du forfait. Celle-ci serait maintenant prévue pour fin mars 2020. Mais des dérogations subsisteront : ainsi le forfait est maintenu sur les opérations de plus de 15 jours (type Tour de France, Roland-Garros), sur les missions à l'étranger et pour les salariés qui justifieraient de plus de 100 nuitées en 2019.

Cette liste serait fixe et il serait impossible d'y ajouter des noms au fil de l'eau.

Pour la CGT ce n'est pas satisfaisant. Le seuil d'éligibilité est trop élevé et cela va contribuer à créer différents statuts entre personnels éligibles et ceux qui ne pourront l'être. Par ailleurs, qu'en sera-t-il des salariés qui enchaînent des missions courtes de vidéo-mobile sans rentrer chez eux pendant plus de 15 jours ? Qu'en sera-t-il également des personnels de fiction qui sont sur des opérations de 4 ou 5 semaines mais par sur la totalité en mission ? Seront-ils éligibles au forfait ou pas ? La direction n'a pas réfléchi à la question et est en train de créer une nouvelle

usine à gaz en termes de gestion qui risque de relancer le conflit social. Pour la CGT, si un critère d'éligibilité au maintien du forfait est mis en place, cela doit s'appliquer à tous, y compris à ceux qui atteindraient ce seuil plus tard ou pour les nouveaux entrants.

Cerise sur le gâteau, ceux qui conserveraient le choix entre forfait et factures, devront liquider manuellement leur mission au forfait (sans utiliser Concur) alors que l'opération est actuellement l'une des plus simple à réaliser sur cette application. A l'ère où la direction chante les louanges de l'intelligence artificielle, on croit rêver !

Enfin, du côté de Concur, la seule bonne nouvelle est que bientôt les salariés n'auront plus besoin de fournir les factures papier. Ces dernières seront certifiées dès la numérisation avec l'inclusion d'une icône bleue sur le document numérisé. De plus, grâce à un scan qui intégrera un système de reconnaissance de caractère, certaines informations n'auront plus besoin d'être saisies. Le système devrait aussi intégrer une plateforme de réservation d'hôtels à prix négociés et permettant même de ne plus faire l'avance de frais.

Simplification de la gestion des congés dans monkiosque

Ce qui est présenté par la direction comme une simplification ou un simple aménagement technique est en fait un peu plus complexe. Ces aménagements concernent essentiellement les salariés au forfait jours.

Ce qu'on peut considérer comme une amélioration, concerne les RTT, employeur comme salarié. Au lieu d'être créditées tout au long de l'année, elles s'affichent désormais dès le 1er janvier dans les compteurs, à la colonne des droits.

Les RTT sont ainsi disponibles en totalité et peuvent se planifier sans attendre la fin de l'année. Pas de changement pour les salariés en décompte en heures, leurs RTT sont créditées tout au long de l'année, au rythme de leur acquisition. Deux poids deux mesures, surtout que les salariés « aux heures », doivent non seulement attendre de les avoir dans monkiosque avant de les prendre, mais

ils voient aussi leurs RTT amputées dès qu'ils sont absents, en congé maladie par exemple.

Les congés de fractionnement (PTA) et jours de contraintes (journalistes) sont aussi crédités dès le 1^{er} janvier.

Là où la « simplification » complique les choses, c'est pour les jours fériés des journalistes au forfait jour. Ils ne perdent aucun jour, si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il donnera lieu à récupération, le forfait restant à 197 jours.

Mais le changement qui passe mal, concerne la pose des jours. L'accord collectif prévoit 10 jours au titre des jours fériés, d'où il découle que les jours fériés sont des jours travaillés comme les autres. Non pris, ils peuvent se cumuler pour un dépôt ultérieur. Désormais, le jour férié est automatiquement marqué en jour férié d'où le risque de se voir obligé de le prendre et de perdre la main dessus.

Il y a aussi une erreur sur les 5 jours de congés ancienneté. C'est l'ancienneté entreprise OU l'ancienneté journaliste. Ainsi un salarié avec 8 ans

d'ancienneté « maison » mais récemment « reconverti » journaliste a droit aux 5 jours.

Information/consultation sur le projet de nouvelle charte des antennes

La direction est venue présenter sa charte modifiée sans en transmettre les modifications aux élus. Par ailleurs, les élus CGT ont beaucoup insisté sur le statut de ce texte. N'étant pas annexé au règlement intérieur de l'entreprise, il ne peut être opposable au salarié, ni faire l'objet de sanction en cas de non-respect.

Mais cette charte rappelle aussi des obligations d'ordre légal et réglementaire que le salarié a l'obligation de respecter. Afin de lever cette confu-

sion, les élus ont demandé que la version finale de la charte leur soit présentée avec un code couleur qui identifie clairement ce qui est de l'ordre de l'obligation et ce qui est plutôt une incitation à agir. Ainsi chacun pourra être au courant de ses obligations et de ce qu'il encourt au niveau disciplinaire en cas de non-respect.

Compte tenu de la teneur incomplète du texte et de la confusion sur son statut les élus ont reporté la consultation au prochain CSEC.

Paris, le 22 janvier 2020

Prochain CSE Central les 31 mars et 1er avril 2020.



Avis du CSE central sur le budget 2020 de France Télévisions

Les élus du CSEC ont pris connaissance du projet de budget de France Télévisions pour 2020.

Ce budget souligne l'exercice intenable auquel l'État soumet l'entreprise, en réduisant de manière drastique, année après année ses ressources : avec une baisse de 60 M€, la contribution à l'audiovisuel public diminue deux fois plus qu'en 2019.

Malgré des objectifs de performance très ambitieux, la publicité ne suffit pas à compenser cet étranglement financier.

Dans ces conditions, la direction de France Télévisions n'est plus en mesure de financer les développements vitaux pour l'entreprise sans créer du déficit. En réalité, le budget 2020 présente une perte de 24 M€, si l'on y intègre le financement du projet Salto et celui destiné à la transformation de l'entreprise.

Du côté du résultat d'exploitation, l'équilibre est atteint au prix d'économies drastiques sur les programmes et sur l'emploi.

Le coût de grille baisse de 3,6 M€ par rapport à la réprévision de 2019, avec une nouvelle économie considérable sur le programme national (-34 M€ hors création), ce qui fait peser le risque d'un appauvrissement de nos contenus en linéaire.

Le budget prévoit une baisse des effectifs de 212 ETP, ce qui selon les élus, obère la capacité de l'entreprise à mener à bien ses ambitions de développement, en particulier le développement des programmes régionaux et ultramarins, ou le numérique et favorise le développement des risques et troubles psychosociaux déjà largement repérés dans l'entreprise.

Faire plus avec moins de moyens (le fameux effet de ciseaux) a vraiment atteint ses limites.

En conséquence, les élus du CSE central de FTV donnent un avis négatif au budget 2020.

**Adopté par 17 voix et 5 abstentions (FO)
La CFDT, la CGT et le SNJ s'associent.**

Paris, le 15 janvier 2020



CSE Central de France Télévisions

Commission économique du 10 décembre 2019

Budget 2020 de France Télévisions

Présents pour la commission et le CSEC : Jean-Hervé Guilcher, Pierre Mouchel et Mehdi Morchedi (Secafi).

Présente pour la direction : Priscille Ducomet, *directrice financière de France Télévisions*.

C'est un budget très difficile et très tendu que présente la direction de FTV pour 2020, mais le terme devient galvaudé, puisque c'est une logique de construction budgétaire que subit notre entreprise chaque année depuis bientôt dix ans.

Ce budget affiche un résultat net en déficit de 24 M€, même si la direction prend soin de flécher cette perte sur le projet Salto et la transformation. Une ligne « résultat d'exploitation avant transformation et Salto » est là pour montrer qu'avant comptabilisation de ces éléments, le résultat d'exploitation est juste à l'équilibre, sur le « cœur d'activité ».

Le nœud coulant se resserre : l'Etat actionnaire continue à étrangler l'entreprise

Le budget 2020 intègre une nouvelle réduction de 60M€ des ressources publiques, deux fois plus importante qu'en 2019 (-26,4 M€). Cette baisse très importante de la contribution à l'audiovisuel public (CAP) est en partie compensée par la réforme du financement du CNC, qui fait économiser 21 M€ de versements à France Télévisions (les plateformes type Netflix sont désormais mises à contribution).

Cela ramène la baisse des ressources publiques à 39 M€, ce qui reste considérable.

La pub, sauveuse du budget de la télévision publique

Une fois de plus, la publicité vient à la rescousse des grands équilibres du budget. La direction générale affiche un objectif très ambitieux de 365 M€ de chiffre d'affaires publicitaire, en hausse de 16 M€ par rapport à la réprévision 2019. La direction table notamment sur l'impact des Jeux olympiques (pour 13 M€) et sur la montée en puissance de la publicité sur internet (+ 4 M€), liée à l'augmentation du nombre de vidéos vues.

Toutes les composantes du chiffre d'affaires sont prévues en hausse par rapport à la réprévision 2019 : internet (+4), publicité diffuseur (+5) et parrainage (+6).

La baisse du coût de grille se poursuit

Au global, le coût de grille baisse de 3,6 M€ par rapport à la réprévision pour atteindre 2,096 Md€. Cette baisse intègre à la fois l'effort municipales et les JO d'été.

L'information nationale est en baisse de 2,5 M€, une baisse atténuée par un changement de périmètre, puisque le siège a intégré les équipes de France 3 Paris Ile de France et refacture à France 3 PIF les moyens intégrés à la DRM. A périmètre constant, la baisse est plus importante.

Réseau France 3. Sur les 14 M€ d'augmentation, 10 M€ correspondent à la hausse des coûts immobiliers pour France 3, liés à la réduction de la part SECOR payée par la Fabrique, un réajustement des coûts informatiques pour tenir compte de la réalité des charges, ainsi que des coûts de sécurisation informatique (1,5 M€). L'augmentation relative à l'activité ne compte que pour 4 M€, ce qui inclut pour moitié les municipales, mais aussi l'augmentation du coût de fabrication de Paris Ile de France suite au déménagement au siège. Le coût de grille inclut aussi la diffusion d'une dizaine de matinales de France Bleu en 2020.

Sport. Augmentation significative de 8,4 M€ par rapport à l'atterrissage 2019, du fait des Jeux olympiques de Tokyo. Le surcoût est censé être atténué par des reventes de droits pour 3 M€.

Programme national. Il subit de nouveau une économie de 34 M€, ce qui pose la question de l'appauvrissement de la grille. Comme la création est sanctuarisée à 420 M€, les marges d'économies se font sur les acquisitions et le flux. L'arrêt de France 4 et de France Ô est aussi intégré dans ces économies.

Outre-mer. La hausse de 1,9 M€ prend en compte les investissements pour préserver le fond de grille des 1^{ère} suite à l'arrêt de France Ô, tout en prévoyant des baisses d'effectifs.

Numérique. Le budget de la direction du numérique atteint 72 M€ et progresse de 8,4 M€ par rapport à la réprévision, afin de continuer à améliorer l'expérience utilisateur sur les plateformes. Au global, en intégrant les contenus numériques intégrés dans les différents coûts de grille (72 M€ également), le budget numérique atteint 144 M€ et progresse de 24 M€ par rapport à la réprévision. On est en avance sur la trajectoire de doublement du budget numérique à l'horizon 2022.

Les autres charges sont stables

Les **supports antenne et programme** sont stables, après avoir connu une hausse en 2019. Manifestement, les économies d'ETP attendues de la réorganisation de la DGDAP n'ont pas été totalement réalisées.

Le **support technique et informatique partagé** est stable et intègre des investissements compensés par des économies à la Fabrique. Il intègre aussi l'arrivée à la DMF des personnels techniques de Vanves, considérée comme une « source d'optimisations » en langage de financiers. Le budget intègre une hypothèse d'amélioration du résultat de l'activité vidéo-

mobile, une hypothèse qualifiée de zone de risque budgétaire. Enfin, le budget intègre un début « d'optimisation » du CDE, c'est à dire de réduction de personnel.

Les **coûts techniques de diffusion** sont stables. L'arrêt de France Ô et France 4 ne génère pas d'économie, puisque l'idée est de faire monter la diffusion de Franceinfo en HD. L'autre canal sur le GR1 ne pourra pas être cédé avant 2021. Le budget intègre par ailleurs les surcoûts liés à la diffusion des matinales de France Bleu (près de 100 000 € pour les aménagements nécessaires dans la Creuse).

Des économies qui se poursuivent sur les « autres dépenses »

Pour la 1^{re} fois depuis de nombreuses années, les **variations de provisions** sont en baisse de 2 M€, à cause du plan de départs qui entraîne une baisse des ruptures conventionnelles individuelles.

Les **frais généraux** continuent encore et toujours à baisser : -1,6 M€ par rapport à la reprévision, principalement du fait des réductions d'effectifs à la finance ou à la RH.

Les filiales améliorent le résultat

Les **autres activités** progressent de 9 M€ par rapport à la reprévision :

FTP (France-tv publicité) : + 16 M€ grâce aux bonnes performances de la régie publicitaire et à la baisse des taux de commissions de régie.

France-tv studio (ex-MFP) : +35,8 M€ de chiffre d'affaires par rapport à la reprévision, du fait du développement de l'activité production – effet feuilleton qui permet de monter en part dépendante (50 M€ sur un objectif de 72 M€) et transfert de la production d'émissions de flux (Télématin, etc.) – et d'une modification dans le schéma de comptabilisation des coûts (auparavant le chiffre d'affaires ne prenait en compte que la part producteur, désormais il intègre l'ensemble des coûts, y compris la part antenne, ce qui augmente mécaniquement le chiffre d'affaires sans modifier le résultat).

FTD (France-tv distribution) : stabilité du chiffre d'affaires, malgré une forte baisse du marché de la vidéo, grâce notamment aux bons résultats de la télématique et au lancement de Salto à laquelle FTD va vendre des programmes. Cette stabilité passe par l'arrêt de l'activité DVD qui va entraîner plusieurs licenciements à FTD.

Effectifs : l'hémorragie des ETP s'accroît

Le budget prévoit une baisse de 212 ETP par rapport à la reprévision (215 de budget à budget) pour atteindre 9255 ETP.

La baisse est particulièrement forte dans les stations ultramarines : -50 ETP par rapport à la reprévision, car les stations ont terminé l'année 2019 en fort dépassement. De budget à budget la baisse est de 23 ETP.

Dans le Réseau régional, la baisse est de -85 ETP par rapport à la reprévision, en neutralisant l'effet Vanves (transfert de la moitié des effectifs au siège).

Sur l'information nationale, la baisse serait d'environ 15 à 20 ETP (hors transfert de Vanves). Là aussi le transfert des personnels techniques de France 3 PIF est une source « d'optimisations ».

A la Fabrique, la baisse prévue est de 20 ETP, en intégrant l'arrivée des techniciens ex-Vanves, ce qui représente en réalité une baisse d'une quarantaine d'ETP. Ce chiffre prévoit une part du transfert de 18 ETP (la post-production du feuilleton) à France-tv Studio au second semestre, ce qui n'aura pas un effet en année pleine.

Les baisses d'ETP entraînent une baisse de la masse salariale

La masse salariale 2019 sera en dépassement par rapport au budget et pourrait atteindre 900 M€ (vs 889 M€ au budget), du fait du 10^e de congés payés et de la mauvaise prise de congés, essentiellement au siège (4 à 5 M€).

En 2020 en revanche, la masse salariale est budgétée à 886 M€. La variation intègre un effet volume lié aux départs (20 M€), un glissement de 1,5% (12 M€), une augmentation des charges patronales liée à l'évolution des taux (2 M€).

Investissements

Les investissements progressent de 4,5 M€ pour atteindre 87,6 M€.

Principal investissement, l'extension du site de Vendargues : 10 M€ entre les aménagements immobiliers (construction d'un 3^e studio, installation de la post-production, cantine) et techniques (hors acquisition pour 11 M€)

Autres investissements techniques : une partie de l'investissement de renouvellement d'un gros car de vidéo-mobile pour 1,5 M€, le projet MOSAR de renouvellement des régies régionales, réorganisation du CDE. Au total les investissements techniques représentent 46,5 M€, en baisse d'1 M€ par rapport à 2019.

Autres dossiers immobiliers : la réorganisation du siège (7,4 M€ sur 2020), la maison de l'audiovisuel à Rennes (1,2 M€), la rénovation du hall du siège (500 000 €). Au total, les investissements IMG progressent de 2,4 M€ pour atteindre 24 M€.

Les investissements dans le numérique progressent de 2,5 M€ pour atteindre 14 M€.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
Décembre 2019



Commission Transformations Numériques du CSEC

2 septembre 2019

Membres de la commission présents : Isabelle Petit-Felix, Ghislaine Vingot, Pascal Voisin, Heiarri Prunier, Océan Grenier et Pierre Mouchel

Excusés : Rafaèle Bourgier, José Lamude

Le NRCS (News Room Computer System)

Représentants direction :

Emmanuel Gonce (Coordonnateur de projets technologies),

Cedric Hulard (chef de projet),

Romuald Rat (directeurs des reportages et des moyens de l'information nationale)

Muriel Tharaud (Directrice Déléguée en charge de la coordination de la Transformation Technologique)

Elodie Brunois (RRH)

Stéphanie Jean (Chef de projet RH)

La direction informe la commission que le marché du NRCS est attribué depuis 1 mois à la société Scisys (anciennement nommée Annova) et qu'une communication va être diffusée dès ce jour. La direction a réuni les chefs de centre outremer et responsables informatique. Une lettre *Repère* aux managers sera lancée ce jour et le lendemain courrier aux managers liés à l'information. Puis mercredi une information aux collaborateurs.

RAPPEL : Le NRCS est un système informatique de gestion des conducteurs intégrant maintenant beaucoup plus de fonctionnalités (prévision, Réseaux sociaux etc...).

Ce SI ne gère pas le trafic de médias (PAD et rushes) mais véhicule de l'information sur les médias PAD.

Deux axes majeurs du projet :

- Un outil technique abordé d'abord par l'éditorial pour sa conception.
- Un travail mené en embarquant au maximum les utilisateurs : conception, cahier des charges, appel d'offre.

Les NRCS actuels : Gilda 1998, Mona Lisa 2004, AVID Inews 2008, Dalet Galaxy 2016 pour plus de 3500 utilisateurs. Les limitations des outils actuels (Gilda et Mona Lisa) sont handicapantes pour la communication entre systèmes et ne permettent pas de répondre aux besoins du numérique.

Les objectifs :

Décision à donc été prise d'investir dans un nouvel outil commun à l'ensemble du groupe avec plusieurs objectifs :

- échanges facilités
- répondre aux besoins de prévisions avec partage entre les acteurs
- Nécessité d'intégrer des sources d'information, dépêches et réseaux sociaux et des sources futures dans un contexte de nécessité de convergences des supports numériques.
- Centralisation autour d'une actualité qui se ventile sur TV, Radio et web

Le budget

Suite à l'étude de faisabilité, un Comité de Direction (Moyens des Antennes, Direction Technologie, Direction de l'information) a tranché pour un NRCS unique, une solution du marché avec un périmètre large, un déploiement graduel (socle et conducteur) et le lancement d'un appel d'offres. Un budget de 15M€ sur 10 ans a été validé : 11M€ en investissement initial dont 3,5M€ en licence et mise en œuvre, 3,5M€ en accompagnement et 2,5M€ sur la formation. Ce budget n'est pas que la coût d'achat du NRCS mais comprends tous les coûts d'achat de matériels (serveurs etc...).

La procédure de sélection

Une étude de marché a été faite en 2017-2018 : Des éditeurs sont venus à FTV , des visites ont été faites aux salons IBC et NAB. Des visites d'autres chaînes ont été réalisées.

Deux types d'éditeurs ont répondu à FTV dans le cadre de cette étude de marché :

Les éditeurs dédiés NRCS : AP ENPS, Octopus, Scisys (Annova)

Les éditeurs tout intégrés (MAM inclus) : Avid iNews, Dalet Galaxy, Ross Inception

Elaboration cahier des charges : 28 ateliers, 40 personnes impliquées.

La procédure concurrentielle négociée s'est déroulée entre octobre 2018 et juin 2019. 4 offres ont été retenues au final pour l'appel d'offre qui a impliqué une équipe de 30 personnes : éditoriaux, techniciens, National, régional, OM, Franceinfo, multi-support (TV, Radio, Numérique).

La société Scisys a remporté le marché (groupe anglais qui a acheté l'entreprise allemande Annova). Avec deux outils interconnectés :

- Newsboard : développé avec l'ARD et utilisé à la RTBF.
Client léger web centralisé pour toutes les rédactions pour la gestion des sources information, les prévisions, la gestion des événements.
- Openmédia : utilisé par BBC, RTBF, ARD, RFI, Radio France. C'est le client lourd : gestion des conducteurs, intégration avec les systèmes de fabrication et interfaçage avec les régies.
Outil centralisé pour la rédaction nationale et les régions mais outil local en OM. Ainsi, en cas de coupure d'une station, cette dernière reste opérationnelle sur place, sans accès au serveur centralisé.

Compléments :

Une API pour sur les accès en mobilité pour consulter voire contribuer via un accès smartphone-tablette-web. iRedac pourrait être le modèle.

Un outil de programmation pour interfaçage avec les réseaux sociaux est possible.

Le client mobile iRedac peut-être intégrée. Une expérimentation sera possible
Ce SI étant présent dans beaucoup de grosses entreprises du secteur, c'est aussi un atout pour faciliter les échanges. Le fait de sélectionner une entreprise anglaise ne risque-t-il pas créer des complications dans le contexte du brexit ?

A priori non selon la direction car l'entité en charge des médias est basée à Munich. De plus, les prix ont été fixés en euro dans l'appel d'offre pour la durée du contrat soit 4 ans.

Architecture technique :

La solution principale sera physiquement dans les infrastructures de FTV.

Le secours sera dans le cloud.

Base de données Microsoft SQL Server. Les serveurs seront dans nos infrastructures avec mise en cloud possible.

Le déploiement

Une équipe projet :

20 personnes, éditoriaux et techniciens, souhait de 2j de détachement par semaine,

Mission : paramétrage du système, recette, organisation du déploiement, accompagnement, assistance au déploiement, communication.

Au sein de l'équipe un groupe sur la définition de l'usage éditorial est piloté par Philippe PANIS : définition des droits d'accès, règles de partage et d'utilisation des informations, des prévisions, des sujets et des conducteurs, le processus de certification des infos et le processus d'échange et de valorisation des sujets.

La commission insiste sur ce point très sensible pour le respect des restrictions d'utilisation des images des reportage. LA direction précise que le système ne gère pas les rushes mais les PAD, et que le transfert des métadonnées doit permettre une continuité incluant les restrictions. Même chose pour la notion d'embargo.

Par ailleurs le système d'autorisation des Systeme de Fabrication donnera un accès ou pas aux sujets.

Il est précisé que le système actuel comporte beaucoup de champ de saisie non utilisés. Qu'en sera-t-il dans le futur outil ?

La commission pose la question de l'évolution des métiers : cela n'est pas dans le champ de l'équipe projet, le nouveau système pouvant être déployé avec la même organisation qu'actuellement. Les outils actuels permettent déjà de modifier la pratique. Cela peut engager une réflexion mais ce n'est pas dans le champ du projet.

L'interfaçage avec les régies (Overdrive) sera à faire plus tard car en l'état sera développé sur Mona Lisa. La commission fait remarquer que cela peut-être un développement pour rien si on change l'outil.

Calendrier

Déploiement du socle Newsboard prévu mi 2020 sur toutes les rédactions de FTV

Pour le déploiement d'Open Média (gestion des conducteurs) cela se fera en 3 temps :

Redactions du siège FTV et franceinfo : fin 2020

Redactions des régions fin : fin 2021 avec un pilote d'un mois sur 4 sites

Redactions des OM : fin 2021-Début 2022 avec un pilote d'un mois sur 2 sites

Formation :

Les formations doivent se faire au plus proche des mises à l'antenne avec JT à blanc pendant 2 semaines, mise à l'antenne du site, assistance technique Scisys pendant 1 mois et accompagnement des utilisateurs finaux pendant 1 mois.

Reprise du modèle Imédia du club avec les FOR, l'animation etc...

Information-Consultation des Instances

Un travail en cours pour définir le cadre de l'information-Consultation : faire en deux temps entre NewsBoard puis OpenMedia ou bien une seule Information-Consultation sur l'intégralité du projet.

Projet global de développement des activités du Centre de Diffusion et d'Echanges (CDE)

Présents direction :

Philippe Imart (directeur du CDE),

Fabienne Borremans (coordonnatrice du projet),

Anne-Emmanuelle Arrossamena (RRH Technologies)

Muriel Tharaud (Directrice Déléguée en charge de la coordination de la Transformation Technologique)

Stéphanie Jean (Chef de projet RH)

Deux sites composent actuellement le CDE : MFTV (F2-F4) et Varet (F3-F5). La direction a initié un rapprochement des deux entités à MFTV. Le calendrier prévisionnel prévoit l'arrivée de F5 en octobre 2019, et celle de F3 en 2020. Le CDE regroupe 110 personnes actuellement à part égale entre le Siege et Varet.

Pour la direction, l'évolution des usages vers une consommation délinéarisée pousse à l'intégration d'un nombre croissant de programmes en mode industriel et de mettre le numérique au cœur de la stratégie et de nos organisations.

Ce regroupement des deux sites, la refonte des processus et le déploiement de nouvelles technologies doit permettre d'absorber les départs en retraite du CDE et transformer les métiers de la diffusion qui s'élargissent vers la distribution vers les plateformes et les réseaux sociaux mais avec l'idée d'améliorer le service plutôt que le dégrader.

La pyramide des âges du CDE pourrait permettre de gérer cette transition : 50% des effectifs du CDE ont plus de 50 ans, 30% ont 62 ans et plus à horizon 2025.

Objectifs du projet :

- En plus de la diffusion linéaire, superviser les publications du numérique et la centralisation de la diffusion des antennes régionales. Via Stella et .3 Noa pourraient être concernés mais cela est encore prématuré.
- Assurer la centralisation de l'ensemble des contenus en veillant à la conformité de la commande antenne, l'approvisionnement et l'intégrité du stock et mettre à disposition les contenus pour les clients.
- Le contenu first : acquisition, vérification, stockage des médias, gestion de la conduite d'antenne et des publications, diffuser et superviser les programmations.

Activités du CDE

Organisé en 5 groupes :

Management et planification des équipes du CDE

Le pré-diff et conformité des programmes

Gestion et suivi des conduites d'antenne

Supervision des diffusions
Maintenance préventive et opérationnelle

Planning du projet

Le projet initial du CDE date de 2011, juste après la fusion, pour les 4 chaînes de FTV avec une volonté de sécurisation mutuelle des deux sites. Mais cette sécurisation est effective depuis un an seulement ! Et au niveau technique, le besoin de canaux diminue : un par chaîne + un secours actuellement, demain un par chaîne et un certain nombre de canaux secours pour répondre aux problèmes éventuels.

Métiers

Qu'est ce qui fait qu'au niveau technique il y ait un besoin de moins d'emplois pour gérer la diffusion avec un besoin accru ?

L'automatisation de tâche à faible valeur ajoutée comme l'acquisition en mode fichier. Ceux qui en étaient chargés seront à terme reconvertis. C'est l'exemple le plus criant. La direction dit vouloir diversifier les activités des personnels et disposer de plus de réactivité sur les incidents antennes.

Le Métier de la médiathèque est un enjeu GPEC bien identifié. Pour les autres le travail est en cours avec les équipes de la DRH afin d'identifier les actions à mener en termes de formation. A noter que la découpe des tops a été ré-internalisée avec une économie de 200k€ annuel sur l'externe.

La direction affirme que la diffusion en externe coûte 10 fois moins cher et qu'il y a urgence à en maîtriser les coûts par ailleurs elle réaffirme sa volonté de conserver la diffusion en interne. Et que la justification de la présence des chefs de chaîne 24/24 n'est sans doute plus aussi nécessaire qu'à l'époque des seules chaînes linéaires car il y a eu un glissement de la prise de décision vers la direction de l'antenne qui prend les décisions éditoriales.

Mais la direction dit vouloir prendre le temps pour discuter des métiers en mettant d'abord à plat les processus avant de traiter le sujet des impacts sur les métiers.

Le déploiement F3 va se dérouler de mai à décembre 2020 au plus tôt.

Le PC Info est-il concerné ? Non Pas pour l'instant.

A terme FTV va lâcher le site de Varet dont le bail s'arrête fin octobre 2020. Une prolongation est possible si besoin. L'Outremer n'est pas concerné par le projet.



Délibération sur le déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 1 socle éditorial (impacts du nouvel outil)

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 1 socle éditorial (impacts du nouvel outil), sont consultés, conformément à l'article L.2312-8 du Code du Travail.

Ce projet constitue l'un des volets du programme de transformation de l'entreprise pour ce qui concerne l'éditorial et les rédactions, visant à modifier les pratiques/processus de fabrication des contenus d'information et à remplacer nos différents NRCS actuels. En l'occurrence, la phase 1 concerne le déploiement d'un outil unique de gestion des prévisions, de préparation des tournages et de partage de sources d'information à destination des rédactions tous supports.

Les élus constatent qu'il s'agit d'un projet important pouvant avoir un impact sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport, sur tous supports (TV, radios et numérique), soit environ 5.530 personnes qui apparaissent en situation cible dans le document (journalistes, journalistes encadrants, documentalistes, scriptes, infographistes, monteurs, OPS, techniciens vidéos, réalisateurs, CTR, assistants de rédaction, assistants des locales, bureau de production). Ce projet important peut également avoir un impact sur les différents process actuels (puisque'il existe actuellement différents outils), voire sur les métiers et l'emploi.

Par conséquent, le CSE central décide de recourir à l'aide d'un expert agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du Code du Travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux de la phase 1 du projet.

Pour réaliser cette expertise le choix des élus du CSE central se porte sur la société SECAFI sis 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13, expert agréé par le Ministère du Travail.

Compte tenu de l'ampleur du projet, les élus demandent un délai étendu pour mener à bien cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE central sur :

- Les conditions de préparation et de gestion de ce projet, et notamment :

- L'outil Newsboard
- Le paramétrage de l'outil (attribution d'autorisation de droits)
- La prise en considération des spécificités de chaque direction et des besoins de chaque métier
- L'utilisation en mobilité
- La possibilité de développements propres à FTV
- Les impacts possibles du projet et notamment sur :
 - L'organisation du travail
 - Les conditions de travail
 - L'évolution de la charge de travail
 - Les différentes organisations (Réseau France 3, Pôle outremer, National, Sport...)
 - Les risques pour la santé et la sécurité
 - L'évolution de l'emploi
 - Les autres outils
- Les modalités d'accompagnement du projet prévues notamment :
 - La méthode d'analyse des activités de travail des différents salariés
 - L'association des salariés et sous quelle forme
 - Le plan de formation au nouvel outil

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour réaliser sa mission.

Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSE central, afin de permettre aux élus de rendre un avis éclairé sur la phase 1 du projet.

Les élus donnent mandat à Chantal FREMY, Rapporteuse de la CSSCT du CSE central pour :

- contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges et les modalités de sa mission d'expertise, qui seront présentés à l'ensemble du CSE central, puis à la direction
- coordonner les relations entre l'expert et le CSE central
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Adopté à l'unanimité des élus par 21 voix sur 21

Paris, le 16 janvier 2020



Délibération sur le projet de plateforme d'aide à la planification des non permanents de la DMF

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de plateforme d'aide à la planification des non permanents de la DMF sont consultés, conformément à l'article L.2312-8 du Code du Travail.

Les élus constatent qu'il s'agit d'un projet important avec introduction d'un nouvel outil ayant des incidences directes sur certains processus et pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des salariés permanents et non permanents mais également sur la planification des personnels non permanents actuels ou à venir.

Les élus du CSE central proposent à la direction que la période de test soit accompagnée par un expert agréé par le Ministère du travail.

Pour réaliser cet accompagnement, le choix des élus du CSE central se porte sur la société SECAFI sis 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13, expert agréé par le Ministère du Travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE central sur :

- Les conditions de préparation et de gestion de ce projet
- Les spécificités et fonctions du nouvel outil
- Les impacts du projet sur l'organisation et les conditions de travail, notamment en termes de risques pour la santé, la sécurité et la charge de travail
- Les impacts du projet sur le niveau de l'emploi des personnels permanents
- Les modalités d'accompagnement du projet

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, accès à l'outil, etc.) nécessaires pour réaliser sa mission.

Les conclusions de l'expert seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSE central, afin de permettre aux élus de rendre un avis éclairé sur le projet.

Les élus demandent que la CSMIF soit régulièrement tenue informée de l'avancée du projet et qu'elle puisse proposer des modifications du futur outil.

Les élus donnent mandat à Chantal FREMY, Rapporteuse de la CSSCT du CSE central pour :

- contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges et les modalités de sa mission d'expertise, qui seront présentés à l'ensemble du CSE central, puis à la direction
- coordonner les relations entre l'expert et le CSE central
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Adopté par 21 voix sur 21

Paris, le 15 janvier 2020



COMMISSION DE SUIVI DES MOYENS INTERNES DE FABRICATION

Compte rendu de la réunion du 4 décembre 2019

Présents pour la direction : Yves Dumond (Directeur des Moyens de Fabrication), Marina Da Silva (Directrice déléguée du Centre d'Exploitation Nord), Cécile Lefèvre (DRH Siège), Laurent Tolazzi (DRH Présidence, Gestion, Moyens, Production, Secrétariat Général), Arnaud Ségur (RRH DMF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH), Eric Fressignaud (Contrôle de gestion groupe), Emmanuelle Thomas-Thézé (Contrôle de gestion et budget de la DMF).

Représentants du personnel : Karine Cévaër (CGT), Rabéa Chakir-Trébosc (invitée), Marc Chauvelot (Comité de groupe), Claude Framery (CFDT), Chantal Fremy (CSSCT-C), Grégory Hen (FO), Patricia Jomain (CFDT), Thierry Lavail (FO), Pierre Mouchel (secrétaire CSEC), Christophe Porro (CGT), Didier Ricou (COMECO), Eric Vial (COMECO).

Secafi : Mehdi Morchedi.

1) FINANCES

En juillet 2017, aux débuts du projet du feuilleton *Un si grand soleil*, un **business plan de l'activité fiction** a été présenté à la commission économique du CCE. Il envisageait une trajectoire financière en fonction d'hypothèses reposant sur le passage de 32 à 24 puis à 20 fictions/an, 176 épisodes du feuilleton en 2018 puis 235 par an à compter de 2019, et des redéploiements de personnels vers le feuilleton : 12 en 2018 puis 24 à compter de 2019.

La CSMIF a reçu un document d'actualisation à fin novembre 2019. Eric Fressignaud a expliqué que **les hypothèses de départ ont sensiblement évolué** : 1 fiction de plus (21/an en 2019 et 2020), et pour le feuilleton 145 épisodes ont été tournés en 2018 puis 260 en 2019 au lieu de 235 et autant en 2020. L'augmentation du nombre d'épisodes permet une optimisation des coûts fixes. Mais les coûts d'exploitation ont également été impactés par l'évolution de certaines charges comme le rattrapage du 1/10^e de congés payés (1,3M€ pour la DMF) et l'application de l'avenant n°8 des chargés de production (250K€).

Les analyses d'écart montrent que **l'amélioration n'arrivera qu'en 2020**. Eric Fressignaud rappelle qu'il faut du temps pour faire baisser les charges de structure (la part Secor par exemple). Malgré ce léger décalage dans le temps, Yves Dumond est satisfait du résultat avec 4 millions d'économies à fin 2020 au lieu de -10 millions à fin 2020 selon la projection faite en

2017. Ainsi, à l'horizon 2020 le résultat financier sera amélioré au-delà de ce qui était attendu et compte tenu des nouvelles contraintes qui sont venues s'ajouter. Pour lui, cela signifie que la réorganisation est efficace. Selon lui, il faut y ajouter des économies indirectes aux bornes de l'entreprise de l'ordre de plusieurs millions d'euros, liées à l'internalisation de certaines émissions.

L'économie réalisée en 2019 sur les **frais de mission** est jugée marginale, elle n'a donc pas été quantifiée. Yves Dumond pense que le résultat devrait aller en s'améliorant.

Le travail d'optimisation entamé par la **cellule achat** en mars dernier a déjà permis de réaliser 1,2M€ d'économies directes pour la DMF : 650K€ suite à la renégociation des contrats à périmètre constant en charges directes sur les émissions + 550K€ en charges de fonctionnement qui permettent de réduire les coûts (contrats de maintenance et de réparation propres à la DMF, location groupée de LSM, matériel concourant à la production...).

Yves Dumond estime qu'au global, les **règles d'or** fonctionnent et sont efficaces. Quelques émissions y échappent mais c'est souvent parce que le mode de captation n'est pas compatible avec l'organisation de la DMF. Il y a donc du mieux, en tout cas Yves Dumond y travaille : un process sera mis en place afin qu'il soit informé hebdomadairement des mandats de production pour être associé aux projets. Les **boni/mali** n'ont pas été mis en place. Cela nécessiterait une décision collégiale entre la Direction financière et la DMF, mais elles ne s'y sont pas penchées.

Sur le périmètre de la DMF **l'atterrissage budgétaire fin 2019** sera conforme au prévisionnel, avec des variations entre les activités. **Lors d'une prochaine réunion** nous examinerons le budget réalisé 2019 sur le périmètre de la DMF et par activités. Nous aurons également des focus sur les économies de personnel, l'économie d'USGS (masse salariale, équipements, travaux, loyers/mensualités...) et sur le résultat du travail sur les charges fixes et la part Secor.

2) DYSFONCTIONNEMENTS

Suite aux alertes répétées des représentants du personnel depuis le déploiement de la réorganisation de la DMF, la direction a accepté qu'un recensement et une étude des dysfonctionnements soit menée par un expert indépendant.

Un premier bilan des dysfonctionnements a été présenté lors de la CSMIF du 11 octobre, avec un engagement de la direction de présenter à son tour un **plan d'actions correctif** (le document ne sera présenté que dans les instances). Celui-ci se décompose en 3 axes, reprenant les 3 grandes thématiques des dysfonctionnements recensés :

- **Management et RH :**
 - o Management :

- dégager du temps (2h/semaine dans l'idéal) pour qu'ils puissent être à l'écoute des salariés. Tous les managers sont concernés. Ils devront prioriser cette action
- sensibilisation aux RPS pour les détecter. Il pourrait y avoir 2 niveaux d'accompagnement en fonction des besoins
- précision de la fiche de poste des Responsables d'activités de fabrication
- ...
- RH :
 - communication différente pour qu'il n'y ait plus de silence pesant : accusé de réception et délai de réponse pour chaque demande
 - désignation d'un interlocuteur pour pallier toute absence de plus de 3 jours
 - renforcement de la présence à Vendargues. En fonction des évolutions du site la direction verra si elle souhaite renforcer également la présence managériale, un cadre du Centre d'exploitation Sud étant déjà présent 3 jours/semaine en moyenne
 - ...

Cécile Lefèvre a fait remarquer que de nombreuses sollicitations de salariés ne relèvent pas de la compétence de la RH, mais de celle du manager. Donc même si le ratio RH/salariés est un peu supérieur à la DMF que dans le reste du Siège (1 RRH/300 salariés + 1 IRH/100-150 salariés), l'adéquation entre charge de travail et ETP RH n'est pas optimale.

La direction n'a pas souhaité retenir la proposition des représentants du personnel d'organiser une porte d'entrée unique à la RH plutôt que de répartir les activités sur les 7 collaborateurs concernés, laissant ainsi le soin aux salariés de se référer au « Qui fait quoi ? » en ligne sur monespace pour savoir à qui s'adresser en fonction de la demande.

- Organisation :

- Mise à jour régulière pour savoir à qui s'adresser
- Cartographie des procédures
- Temps d'échanges toutes les 6 à 8 semaines avec les salariés et les représentants de chaque activité. Par exemple, un espace de discussion dédié à l'équipe lumière du Siège a été mis en place avec l'aide de la DSQVT
- ...

- Activité :

- Investissements en cours (Vbox, Vendargues, cars VM...)
- Sollicitations des directions clientes
- Démarches commerciales (à la charge d'Yves Dumond, ses directeurs délégués et les responsables de portefeuilles de productions)
- Fablab de Bordeaux
- ...

Aucun moyen supplémentaire n'est prévu, hormis la stabilisation, voire la fluidification de la situation via l'amélioration des outils comme PLANIF, la réorganisation des portefeuilles du

planning, les ajustements d'organisation et une meilleure maîtrise de Concur qui devraient permettre de dégager un peu de temps à en croire Yves Dumond.

Toutes les actions du plan sont initiées, certaines sont quasiment abouties comme l'**adresse mail « spéciale dysfonctionnements »** ouverte le 15 octobre. Des réponses ont été apportées aux demandes, et aujourd'hui l'adresse ne reçoit plus de courrier.

Yves Dumond souhaite qu'à la fin du 1^{er} semestre 2020 la DMF soit sortie de cette situation, sauf cas isolés. Des bilans d'étape pourront être faits en CSMIF. **Pour l'expert et les représentants du personnel, ce plan d'actions arrive bien tard et ne va pas assez loin.**

Ce plan d'actions sera présenté en CSE central avec un document de synthèse.

Des dysfonctionnements continuent à remonter à l'expert. Pour la plupart ce sont des problèmes déjà identifiés, mais il semble qu'il y ait aussi de plus en plus de cas individuels. Pour les traiter, les représentants du personnel ont proposé de le faire dans le cadre des Equipes de Veille Locale. La RH n'a pas semblé convaincue.

Les DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels) ayant été mis à jour, la direction a pu présenter à la CSMIF un **PAPRIPACT** complet pour le périmètre de la DMF. Il n'y pas de relation directe avec le plan d'actions, mais certains points se recourent. L'APS du Centre d'exploitation Nord doit proposer une méthode de suivi des actions du PAPRIPACT qui pourra également être partagée en CSMIF et en CSSCT.

3) ACTIVITES

Le **plan de charges 2020** a été communiqué au CSE du Siège mais pas à la CSMIF. Les représentants du personnel recevront les documents d'ici le CSE central de décembre afin de pouvoir poser des questions en séance si besoin.

Yves Dumond précise que dans les grandes lignes, le PDC 2020 est à l'identique de celui de 2019 :

- les 21 fictions sont confirmées et elles seront réparties comme en 2019, soit 7 pour le Centre d'exploitation Nord (Lille), et 14 pour le Centre d'exploitation Sud (Bordeaux, Lyon et Marseille)
- le plan de charge de fictions numériques à Bordeaux est confirmé, même si le projet prévu pour début 2020 est en réécriture à la demande du producteur
- petite baisse d'activité pour la vidéo mobile compensée par les JO de Tokyo
- les régions France 3 ont passé plus de commandes (tournages hors VM et post production) que la DMF ne pourra absorber

Les **cadres à la production** ont passé une année 2019 difficile entre un responsable absent parce qu'absorbé par sa mission de préparation de l'accueil de France 3 Paris Île-de-France au Siège, et un déploiement de Concur sur une population très mobile et très réfractaire.

La 1^{ère} réunion de service en présentiel a été organisée le 26 novembre. Il semble qu'elle ait permis d'éclaircir plusieurs points en suspens depuis longtemps :

- octroi de jours de préparation et de finition en quantité suffisante et de façon uniforme entre des émissions de même nature (jusqu'à présent ces jours s'imputaient sur l'émission concernée, ce qui alourdissait la facture du client, désormais ils seront imputés sur un autre motif)
- Concur :
 - o délégation sur le profil Concur des chargés de production (permanents et CDD) afin de pouvoir vérifier les frais de mission des techniciens : il reste à régler le cas des CDP CDD qui n'ont pas l'autorisation de valider les frais de mission. Ou alors, il faut que les responsables de portefeuilles, Alain Rolland ou Sylvie Guyonnet en l'absence de responsable autorisent la délégation aux cadres à la production
 - o FAQ sur les règles des frais de mission : elle a été mise en route
 - o besoin d'une note très claire sur le procédé (qui fait quoi) et une vraie formation, en présentiel, pour les permanents et les CDD car un tutoriel n'est pas suffisant : Alain Rolland a pris en charge les procédures Concur. Un partage a été fait avec les cadres à la production. Une procédure a été proposée le 3 décembre. Elle ne couvrira pas tous les cas, mais elle identifie qui fait quoi dans les missions (saisie, validation et contrôle)

Les représentants du personnel ont proposé que le nom du valideur soit inscrit par défaut dans les ordres de mission Concur. Est-ce possible ?

- surcharge d'activité : aujourd'hui la DMF compte 22 cadres à la production. Une 23^e est en cours de recrutement. La cible présentée dans le document d'information-consultation est à 29 mais selon Arnaud Ségur il n'y a pas de raison d'aller jusque-là, d'autant plus qu'un poste a été redéployé à la cellule achats pour traiter les bons de commande qui étaient jusque-là réalisés par les cadres à la production. Pour lui, les mauvaises pratiques sur Concur faussent la lecture de leur activité.

La direction souhaite réviser le dimensionnement des **équipes légères** pour mieux coller à la demande. Au lieu de 3 techniciens fixes, il serait variable de 2 à 5. Une 1^{ère} réunion de service de présentation a eu lieu le 2 décembre ; les discussions se poursuivent. Le changement passera sans doute par une expérimentation (au sens de l'accord du 9 mai). Les représentants des salariés posent la question de la qualité du rendu en cas d'équipe sous-dimensionnée.

Les salariés de la **vidéo mobile** sont toujours très inquiets de leur sous-activité et du travail qui « part » au privé, notamment en région. Et ça ne va pas s'améliorer puisque FTV a perdu les droits de la Pro D2 pour 2020. Pour les nouveaux **contrats sportifs**, FTV n'a souvent que les droits de diffusion, donc les tournages sont forcément faits par le privé.

Comme la direction s'y est engagée, la **maintenance des cars** pourra se faire en région sur les sites où il existe déjà un parking, à condition que ce soit plus économique que de retourner à Bois d'Arcy ; et des surfaces de bureaux sont maintenues en région pour les techniciens. Pour autant, Yves Dumond a confirmé le transfert du matériel encore en région à Bois d'Arcy. Il a rappelé les points positifs de Bois d'Arcy : ce sera un site adapté et confortable, les salariés ont leur mot à dire sur la façon de l'exploiter, le matériel sera partagé, il y en aura plus, et les véhicules bénéficieront d'un contrat de support (aide et maintenance).

Un 4^e rendez-vous est prévu les 9 et 10 décembre avec les 3 candidats retenus dans l'appel d'offres du **renouvellement des cars** dits de Lille et Lyon. Il y aura encore 2 rendez-vous en janvier. Le choix des candidats se fera en février pour une livraison du 1^{er} moyen vers mars 2021.

Renouvellement des cars d'accompagnement : la rédaction des cahiers des charges sont terminés pour Lille, Marseille et Toulouse, ainsi que pour la lumière fiction de Lille. Il est encore en cours pour l'accompagnement du D4. La consultation sera lancée mi-décembre. Les candidats seront sélectionnés début janvier pour une livraison des véhicules au cours du 2^e trimestre 2020.

La direction souhaite déployer un **outil de planification** et de recensement des compétences techniques des non permanents travaillant pour la DMF. Cela fera l'objet d'une information-consultation en CSE central qui doit démarrer en janvier 2020, tandis que les CSE du Siège et du Réseau France 3 seront informés en suivant.

Faute de temps, il n'a pas été possible de poser des questions sur ce projet. Un échange a eu lieu par mail après la réunion (cf annexe).

Les représentants du personnel alertent sur la question du vocabulaire qui est importante. Il faudra que le terme « *compétence* » soit bien expliqué et compris de tous afin d'éviter quiproquos et dérapages.

4) SITES

Le chantier de **Bois d'Arcy** a pris du retard. Les travaux d'aménagements ont démarré le 19 novembre. Les personnels pourront exploiter le site à partir de fin janvier. Les représentants du personnel proposent de faire la prochaine CSMIF début 2020 sur le site.

Au **Fablab de Bordeaux** les ateliers de réflexion sur les outils débiteront en janvier, et parallèlement un tournage est en cours et permettra d'évaluer les besoins.

Le plan de charges 2020 est en cours de calibrage.

L'ancien local des électriciens-éclairagistes est en travaux (mise aux normes) pour accueillir l'équipe de tournage. La recherche d'un local « fonds verts » à l'extérieur de France 3 est toujours en cours. Il semble que la direction régionale de France 3 ait refusé de prêter le studio de Toromania qui ne sert pourtant que de dépôt à d'anciens décors (aux dires des salariés locaux).

Alexandre Glénat, le chef de projet (« fabmanager »), a en charge le suivi du projet de Fablab dans sa globalité ainsi que les ateliers. En revanche, chaque tournage sera suivi par un chargé de production.

Pour les représentants du personnel, le Fablab met en lumière une difficulté de l'organisation de la DMF en silos. L'équipe de tournage dépend du Centre d'exploitation Sud, tandis que les techniciens de post production, tout aussi concernés par le projet, dépendent de la Direction

de la Post-production. Lorsqu'un directeur est sur place, il ne serait pas inutile que tous les salariés du site, quelle que soit leur activité, soient rencontrés. La bonne marche d'un tel projet nécessite l'implication de tous, au-delà des liens hiérarchiques. Une bonne circulation des informations et une étroite collaboration sont indispensables.

Au **Franay**, côté **post-production d'USGS**, la pratique aurait démontré, selon la direction, le chevauchement de compétences entre le directeur artistique de France.tv Studio et la directrice de production de la DMF. C'est pourquoi elle envisage le **transfert de l'activité et donc des contrats des intermittents à France.tv Studio**. Une information-consultation démarre en décembre au CSE central. Les représentants du personnel ne sont évidemment pas dupes du transfert d'ETP que cela occasionne. Plus grave, ce transfert de production est un point inacceptable dans l'indépendance des capacités de fabrication internes à FTV et plus largement, cela ouvre la voie à l'externalisation des activités de fabrication vers les producteurs, ce que les représentants du personnel ne permettront pas.

Toujours pas de signature de contrat d'achat du site à **Vendargues**. Mais la vie continue : 10 recrutements en moyenne ont été actés par COCA ces derniers mois. A ce jour, 47 postes sur 70 sont occupés par des permanents.

Suite à des **alertes de sécurité** de l'APS du Centre d'exploitation Sud, un audit a été réalisé. La direction prépare un plan d'actions.

La CNC (scie à commande numérique) sera installée le 9 décembre. Les **travaux de l'atelier de construction** devraient débuter en février 2020 pour une livraison en mars-avril. En attendant, les nouveaux décors sont toujours fabriqués dans les menuiseries de Marseille et de Lyon.

Une négociation sur le **temps de travail** des salariés de Vendargues devrait prochainement s'ouvrir, comme s'y est engagée la direction.

5) EMPLOI

L'organigramme nominatif de la DMF au 30 novembre 2019 recense **835 salariés**, contre 974 prévus à la cible du 31 décembre 2020.

Un certain nombre de postes sont en cours de pourvoi.

La projection des **départs** dans le cadre de la **RCC** fait état (au 31 octobre 2019) de 80 départs :

- 49 en 2019
- 16 en 2020
- 6 en 2021
- 9 en 2022

Arnaud Ségur a expliqué que des postes ont été identifiés comme devant être remplacés, et certains ont déjà été mis à pourvoir. D'autres seront redéployés, notamment les emplois en décroissance (tapissier, peintre, accessoiriste, machiniste). Il y aura également des suppressions. Aucun détail ne figure dans les documents présentés dans cette commission. Arnaud Ségur renvoie à la commission de suivi du plan de départs. Celle qui s'est réunie le 9 décembre n'a pourtant apporté aucun éclairage.

La RH réfléchit à l'élargissement des métiers de la décoration au Siège. Quand les salariés concernés seront volontaires, après négociation d'une reconnaissance financière, une **expérimentation** d'évolution des métiers (au sens de l'accord du 9 mai) pourra être faite.

6) GESTION RH

L'offre du **parc hôtelier** ne s'est pas étoffée. Yves Dumond préfère d'abord discuter avec les salariés concernés pour mieux identifier la demande. Il y aurait de plus en plus de demandes de prises en charge par exemple. Cela pourra se faire au travers des rencontres métier, ou lors d'une réunion spécifique sur le sujet.

Des salariés se voient imposer plusieurs **repos sur place** dans la même semaine, ce qui crée forcément de fortes tensions. La règle est écrite et a été rappelée par Yves Dumond : 1 repos sur place sur un jour « RH » et la planification peut aller au-delà avec l'accord du salarié. Les représentants du personnel font remarquer que des plannings affichent « jour non travaillé sur place » au lieu de « repos sur place ». Ce motif, qui n'a pas de légitimité, ne doit pas masquer le nombre de repos sur place.

Une communication aux salariés sera bientôt faite par l'entreprise pour présenter les règles du nouveau régime de **frais de mission au forfait**. Le forfait serait prolongé jusqu'au 1^{er} février 2020.

Pour la CSMIF, le 2 janvier 2020

Chantal Fremy, rapporteure de la CSSCT du CSE central

Questions sur le document d'information-consultation sur le projet de plate-forme d'aide à la planification des non permanents au sein de la DMF

Q1 - Dans les arguments en faveur de cette solution, il n'est pas fait mention d'une surcharge d'activité du service planification. Cela signifie-t-il qu'à ce jour la direction estime que le dimensionnement de l'équipe correspond à la charge de travail ?

Il est explicitement reconnu dans la note de présentation (notamment §2 de l'introduction) que la mise en place de l'outil a différents objectifs dont celui d'alléger la tâche des planificateurs.

Si Planif demande plus de temps pour planifier les différentes activités confiées à un collaborateur, l'organisation du planning centralisé qui se met en place n'a pas modifié la teneur et le contenu du travail des planificateurs pour ce qui relève des tâches de planification en tant que telles, même si la répartition des activités a pu être revue.

Le dimensionnement actuel du planning centralisé, qui a été revu temporairement à la hausse par rapport à la présentation initiale est adapté au besoin. Le travail des planificateurs sera facilité par les outils qu'il est envisagé de mettre en place puisqu'il s'agit d'outil d'aide à la planification de l'ensemble des personnels pour identifier plus facilement les collaborateurs non permanents adéquats.

Q2 - Quels métiers concernés par cette plate-forme ne relèvent pas de l'intermittence ?

L'ensemble des métiers / fonctions pour lesquels il peut aujourd'hui être fait appel à des non permanents est concerné par cet outil.

Q3 – Le document explique que les mêmes informations recueillies aujourd'hui seront demandées demain via la plate-forme. Les listings existants ont quelle forme ? Quel volume de CDD est recensé ? Qui a accès à ces listes ?

L'outil reste à spécifier dans sa forme à partir d'une expérimentation proposée à partir d'une plate-forme existante et il fera l'objet d'un cahier des charges.

Puisque les non permanents seront incités à s'enregistrer, ils rempliront les champs des informations qu'ils souhaitent donner afin de permettre leur identification lors des recherches qui seront opérées. France Télévisions souhaite également pouvoir indiquer pour chacun les métiers tels que recensés par l'accord collectif les spécialités techniques assurées.

A ce jour il n'y a pas de listings existants c'est la connaissance individuelle des non permanents par leurs managers qui permet l'identification. Aussi bien les chargés de production que les chefs de fabrication ou les planificateurs peuvent contribuer à identifier les équipes opérationnels et les échanges entre eux, généralement au cours de réunion de production, permettent de proposer des noms de collaborateurs.

Ce mode opératoire peut en corolaire restreindre le volant des intermittents auxquels il est fait appel.

Q4 – Le document précise que l'activité est aujourd'hui « *extrêmement chronophage* ». Est-il possible de quantifier ce ressenti ? Est-ce qu'à terme l'utilisation de la plate-forme doit conduire à un gain d'ETP ?

Ce n'est pas l'objectif. L'objectif est de faciliter le travail des planificateurs tout en restant dans le cadre des potentiels définis.

Aujourd'hui, les intermittents, appellent quand ils le souhaitent et les planificateurs sont à la discrétion de ces appels. Par ailleurs la recherche d'un non-permanent nécessite de prendre le temps nécessaire à identifier le ou les non-permanents ayant la compétence, le ou les joindre en direct ou sur messagerie, attendre les retours... Ce sont plusieurs heures (entre 2 et 6 voire beaucoup plus quand la recherche est compliquée par le manque de disponibilité sur des dates tendues) qui sont ainsi mobilisées par semaine pour chacun des planificateurs qui planifient des intermittents.

Il est difficile de quantifier un ressenti exprimé par une équipe, mais la charge de travail découlant de la mise en place de Planif, la réorganisation des plannings par collectifs associée à la continuité transitoire de fonctions anciennement assumées par les planificateurs, désormais reprises dans d'autres services, est un fait. Elle a d'ailleurs été relayée au cours des derniers mois aussi bien dans les entretiens que dans les réunions de service.

Le recours important à des planificateurs CDD dans cette période a pu être une réponse ponctuelle, mais leur travail demande, du moins au démarrage, des actions de supervision par les planificateurs sénior.

Aujourd'hui un meilleur équilibre pourrait se dessiner et les aides que certains outils comme la plate-forme d'aide à la planification des non permanents (mais aussi d'autres comme un répertoire partagé sur « *qui a fait quoi* » et « *qui connaît quels équipements* » ou bien encore « *qui a l'expérience sur tels besoins* ») seraient de nature à alléger et fluidifier la charge de travail sur les planificateurs.

Il n'est donc pas prévu de diminuer le nombre d'ETP contribuant à la planification des collaborateurs mais de respecter le cadre défini initialement. Ainsi la mise en place de ces outils permettra aux planificateurs de se concentrer sur l'optimisation des plannings, la montée en compétence des collaborateurs et la gestion des ressources pour assurer les besoins opérationnels.

Q5 – Le document évoque des erreurs qui seraient commises à cause du manque d'efficacité des listings actuels. De quel ordre sont ces erreurs ? Quelle est leur fréquence ?

Il n'y a actuellement pas de listing. Il ne s'agit pas à proprement parlé d'erreur mais plutôt d'un manque de visibilité qui consisterait à ne pas faire appel aux intermittents les plus pertinents, à ne pas développer suffisamment le bassin des non-permanents

auxquels il peut être fait appel, à proposer des missions à des non-permanents qui peuvent ne pas connaître les émissions ou les équipements utilisés.

Q6 – « *La plateforme fera apparaître les besoins opérationnels* ». Est-ce que toutes les activités de la DMF (fiction, VM, équipes légères, PP) sont concernées ? Qui renseignera les besoins opérationnels dans l'outil ?

Toutes les activités de la DMF peuvent être concernées. Le besoin opérationnel sera celui décrit dans les propositions de mission qui seront adressés aux intermittents susceptibles d'être intéressés par ces missions. La description des missions comportera a minima le poste, l'émission et les dates voire une description de la maîtrise attendue de certains équipements ou bien de modes opératoires spécifiques.

Q7 – Quel sera le process (étapes et personnel impliqué) lors de la « *validation des engagements* » ?

L'outil reste à spécifier, dans le cadre d'un cahier des charges, mais on peut penser que les opérations suivantes se succéderaient :

1°) L'environnement :

- inscription des non-permanents et saisie des informations (coordonnées, métiers, émissions, spécialités techniques) ;
- ajout le cas échéant par FTV des éléments métiers et spécialités dans le respect des règles du RGPD.

2°) le process opérationnel :

- proposition de mission notifiée aux non-permanents répondant aux critères de la mission et potentiellement intéressés ;
- candidature des non-permanents par acceptation de la proposition de mission ;
- choix par FTV et notification aux non-permanents retenus + message aux non-retenus.

Q8 – Quel est le calendrier de l'appel d'offres ? Existe-t-il beaucoup d'opérateurs sur le marché ?

A l'issue de l'expérimentation, l'appel d'offre européen s'inscrira dans les délais conformes au choix et au travail de développement. En tout état de cause la version définitive de l'outil devrait pouvoir être mis en place pour la rentrée 2020.

Il n'y a pas eu d'études sur les sociétés proposant de telles solutions. Une démonstration a été présentée à tous les planificateurs à l'été 2018 qui a permis d'affiner la réflexion.

Q9 – Une expérimentation « de 3 à 6 mois » est proposée. Pourquoi un créneau aussi large ? Le contrat passé avec Ooviiz est sur le modèle 3 mois avec prolongation optionnelle de 3 mois ?

Il y aura un contrat avec Ooviiz lorsque nous aurons la possibilité de le passer dans le cadre de l'accord d'expérimentation. Sa forme dépendra également des montants impliqués conformément aux procédures d'achats publics.

Une fois l'outil en place pour l'expérimentation, il sera nécessaire de le faire monter en puissance, d'en déduire les spécifications pour l'appel d'offre qui sera conduit et de conduire ces procédures.

Q10 – Le temps de l'expérimentation, est-ce qu'Ooviiz sera paramétrable ?

L'outil sera installé avec un minimum de développement pour permettre de l'utiliser afin de bien évaluer les besoins et les spécifications pour l'appel d'offre. Divers paramètres seront ouverts par la suite ; l'objectif est bien de démontrer l'aide apportée par l'outil.

Q11 – Pendant l'expérimentation, est-ce que les personnes concernées (FTV et CDD) feront une double saisie, c'est-à-dire dans les outils actuels et dans Ooviiz ?

Nous ne disposons pas d'outils actuellement (cf Q7), les fonctionnalités attendues d'Ooviiz n'existent donc pas. Il n'y aura donc pas de doubles saisies.

Q12 – Est-ce que ce sont les planificateurs qui ont choisi la population des OPV comme groupe test ?

La population des OPV a été choisie car il s'agit d'un métier qui recourt beaucoup à l'intermittence avec un planificateur référent ayant une connaissance très fine des profils et des demandes avec un large volant de spécificités (machineries, effets...).

C'est donc une corporation particulièrement adaptée pour évaluer l'outil avant sa généralisation, en le confrontant à un contexte dimensionnant (stresstests) pour appréhender les difficultés réelles de l'outil, mais aussi pour avoir un retour d'une population large d'intermittents.

Q13 – Le document évoque un recours important aux intermittents OPV. Est-il possible d'avoir des chiffres ? Ne faudrait-il pas commencer par un métier où le recours est plus modeste ?

Le plan d'activité de la fabrique pour 2020 prévoit un recours à plus millions de jours d'intermittence chez les OPV. Il est important d'utiliser l'outil dans un format conforme aux secteurs les plus exigeants pour vérifier son adéquation et son bon fonctionnement.

Q14 – Le document évoque une première phase de test de quelques semaines. Est-il possible d'être plus précis ? Quels critères permettront de basculer dans la phase 2 du test ?

La phase 1 concerne l'expérimentation sur un corps de métier. Quelques semaines (2 à 3) seront nécessaires pour qualifier la plate-forme dans ces fonctionnalités pour l'expérimentation pour que tous les planificateurs et les intermittents puissent faire leur retour avant l'extension à d'autres corps de métiers et potentiellement à l'ensemble en fonction des retours des utilisateurs.

Q15 - L'élargissement à tous les métiers est plus un déploiement qu'une expérimentation. De plus, si Ooviiz n'est pas retenu dans l'appel d'offres, ou s'il est décidé à l'issue de l'expérimentation de garder Ooviiz mais de le paramétrer différemment, cela signifie que les administrateurs comme les CDD devront saisir leurs informations deux fois. N'est-ce pas une perte de temps et un risque de perte de profils si l'information passe mal ?

Il est nécessaire de disposer de l'avis d'un maximum de planificateurs et de non-permanents. Cette expérimentation est également censée préfigurer l'outil issu de l'appel d'offre et donc d'être d'ores et déjà une aide pour les planificateurs et une opportunité pour plus d'intermittents d'être contactés et retenus.

Si les conclusions de la phase 1 conduisent à ce que la plate-forme expérimentale ne donne pas satisfaction, l'élargissement aux autres métiers ne sera pas enclenché.

Q16 - Quelle information recevront les CDD (calendrier, forme, contenu) ? Pour que l'outil fonctionne, il doit être alimenté. Pour cela il faut que les CDD soient au courant et fassent la démarche. Une bonne communication et un accompagnement sont donc incontournables. De la même manière, quels sont le calendrier et les moyens qui seront mis côté planification ?

Pour la bonne information des non-permanents, il est prévu que :

- lors des contacts réguliers avec les planificateurs, les non permanents seront prévenus de la mise en place de l'outil et du besoin de s'inscrire ;
- sous réserve de la conformité de la démarche, un mail général sur les adresses mails des CDD (celles connues de la RH utilisées par e-parapheur) ;
- une période d'inscription sur un mois avec relance par mail toutes les semaines est prévue.

Pour les planificateurs :

- une présentation de l'outil sera faite aux planificateurs. Comme il fonctionne sur un mode très intuitif, celle-ci devrait être assez rapide ;
- le calendrier de mise en route sera lié au taux d'inscription des non-permanents de manière à permettre une gestion complète par l'outil.

Q17 – Est-il possible de développer l'argument écologique de la démarche ?

Les démarches actuellement conduites pour confirmer un intermittent nécessitent du temps, des appels téléphoniques, des mails et des messages. L'outil en formalisant ces démarches (centralisation de la demande et envoi de messages collectifs) propose une procédure qui rationalise ces échanges et qui représente donc une économie d'énergie.

Q18 – Le document évoque une continuité de l'action. Est-ce que la future procédure nécessitera un suivi long entre l'appel à compétences et la validation du contrat ?

La continuité d'action évoquée concerne le fait qu'un planificateur peut initier une mission dont le traitement sera assuré par un autre planificateur.

Il peut y avoir un délai par exemple lorsqu'il y a nécessité de consulter les chefs de fabrication, chefs de car ou chef de poste et/ou les chargés de production sur les personnes candidates.

De plus, l'élargissement du nombre d'intermittents contactés demande en corollaire de laisser un temps de réponse à définir (de l'ordre de la journée, ou de la demi-journée...) là où avant c'était plus le premier appelé acceptant qui était choisi au détriment d'un certain développement de la base de collaborateurs consultés.

Q19 – Si plusieurs candidats à compétences équivalentes postulent sur une même proposition, quels seront les critères de départage ? Les CDD ne pourront pas tous répondre immédiatement aux propositions (travail, vie personnelle...). Les planificateurs laisseront-ils un délai entre l'envoi de la notification et l'examen des réponses reçues, ou ce sera « 1^{er} arrivé 1^{er} servi » ?

La réponse à la Q18 apporte des éléments de réponse à cette question sur les délais induits par le mode de consultation multi-intermittents.

Les critères de choix seront à définir précisément au cours de l'expérimentation, mais ils mêleront les notions de connaissance des émissions et des équipements. Quant au délai il dépendra aussi de l'urgence de la demande. S'il s'agit du remplacement d'un collaborateur absent pour maladie par exemple le délai sera réduit à sa plus simple expression alors que si nous sommes sur du moyen ou long terme celui-ci sera plus étendu.

Q20 – Si un CDD note une disponibilité pour un jour, sera-t-il entendu que la veille, donc notée non disponible, il ne sera pas retenu si le planificateur a besoin de le faire voyager ce jour-là ?

L'objectif est que la mission décrive le mieux possible les contraintes du besoin opérationnel. Si le besoin opérationnel devait nécessiter de voyager la veille pour

rallier le lieu des opérations et que le non-permanent ne s'est pas déclaré disponible, il ne pourra pas être retenu.

Q21 – La notification envoyée aux CDD comportera quelles informations ?

La spécification précise de l'outil reste à déterminer en fonction des besoins qui ressortiront lors de l'expérimentation. L'objectif est que la notification de mission comporte les éléments permettant aux non-permanents d'évaluer leur adéquation à cette mission : émission, poste proposée et spécialités, dates de tournage.

La plate-forme d'expérimentation permettra ce détail d'information.

Q22 – La validation de la collaboration du candidat retenu et la validation du contrat se feront par un simple clic, ou cela nécessitera-t-il d'autres opérations ? Comment la RH sera informée qu'elle doit créer un contrat ?

L'outil transactionnel souhaité est envisagé à ce stade comme une plate-forme indépendante pour aider les planificateurs. L'ergonomie précise n'a pas été encore spécifiée, mais l'objectif est que très simplement le non-permanent qui reçoit une proposition puisse d'un clic accepter de candidater et recevra la notification de la validation ou non de sa candidature.

L'outil est appelé à remplacer les actions de transaction entre les planificateurs et les intermittents mais pas à s'interfacer au sein des systèmes d'information de France Télévisions. A ce stade la demande de contrat continuera à être initiée et suivie au sein de l'outil Planif interfacé avec Papyrhus et e-parapheur, en fonction de l'outil et de ses capacités des évolutions pourront être envisagées.

Q23 – L'annulation éventuelle d'un engagement pourra se faire jusqu'à quel délai avant le début du contrat ?

Selon les mêmes règles que celles en vigueur aujourd'hui.

Q24 –Le document évoque un « *outil dédié à FTV* ». Cela signifie que les profils saisis par les CDD seront inaccessibles aux autres employeurs ? (contrairement à Ooviiz moyennant un abonnement apparemment)

Ooviiz peut proposer cette option de partage des informations. Il n'est pas prévu que l'outil qui pourrait être installé à France Télévisions (ni même l'outil qui servira pour l'expérimentation) ne soit connecté à d'autres sociétés ou utilisé par elles.

On peut toutefois se poser la question de savoir si des profils existants sur une plate-forme partagée préexistante pourraient être transférés avec l'accord ou sur demande des non-permanents vers l'outil qui sera installé au sein de la fabrique dans le respect des règles de sécurité définies pour les plates-formes informatiques de France Télévisions.

Q25 - Pourquoi les chargés de production et les chefs de fabrication auront accès à la base de données ? Pourquoi les planificateurs ne sont pas mentionnés ?

L'identification des non-permanents mobilisables sur des opérations peut relever de plusieurs services, la direction de production (chargé ou cadre à la production), chefs de fabrication et bien sûr des planificateurs des collaborateurs.

Ainsi il est bien prévu que la base de données soit accessible à la planification collaborateurs (i.e. les planificateurs des collaborateurs).

Q26 – L'accès à la plate-forme se fera avec un login et un mot de passe. Est-ce que le VIP Access sera nécessaire ?

La sécurisation requise pour le bon fonctionnement et le respect des règles de confidentialité relèvent de ISI/ITS qui nous apporte son concours précieux. Ses directives seront respectées scrupuleusement, en particulier si l'utilisation de l'application doit satisfaire pour les personnes l'utilisant à la sécurisation par VIP access.

Q27 – Est-il possible d'expliquer la mention « [...] *si trop restrictif, ajout d'une mention décrivant le type de contenu autorisé* » ?

La conformité au RGPD suppose que les informations personnelles qui peuvent être recueillies sur un collaborateur obéissent à des principes définis par le service *ad hoc* de France Télévisions.

Le point concerne la collecte des informations recueillis sur un non-permanent. La précaution imposé par le respect du RGPD suppose de privilégier des listes prédéfinies d'informations. Malgré tout, s'il est difficile d'en prédéfinir exhaustivement certaines, le champ sera alors libre. Il sera tout de même encadré par une mention sur les contenus attendus et/ou autorisés pour guider la personne amenée à remplir ce champ (soit le non permanent soit un collaborateur habilité de France Télévisions).

Q28 – Les administrateurs qui réaliseront les Inscriptions auront quels profils (planificateurs, chargés de production...) et seront au nombre de combien ?

Nous avons pensé que les administrateurs seraient au sein du planning, soit les planificateurs soit des encadrants. Les informations qui seraient saisies seront toutefois déterminées par les chefs de fabrication pour les aspects métiers et spécialités et par les planificateurs ou les bureaux de production pour les émissions déjà faites.

Q29 – Avant l'effacement des données (pas d'activité durant 3 ans), est-ce que le CDD recevra une notification ? Est-ce que l'effacement sera automatique ou manuel ? S'il

est automatique, est-ce que l'administrateur recevra lui aussi une notification avant l'effacement ?

La spécification exacte de l'outil reste à faire.

Cet effacement est un principe de fonctionnement suivi au sein de France Télévisions pour respecter le RGPD, dans ce cadre il pourrait être possible de consulter le non-permanent avant effacement.

Q30 – Quelle sera la procédure pour gérer la fiche d'un CDD qui ne donnerait pas satisfaction, pour aucune prestation ?

A l'instar de ce qui se passe aujourd'hui, un non-permanent qui ne donnerait pas satisfaction ne serait pas consulté sur sa disponibilité pour les missions et ne recevrait pas de notification de besoin.

Q31 – Est-ce que la plate-forme sera paramétrée pour signaler qu'un CDD a atteint un seuil ou un plafond FTV (80 jours par exemple) ?

A ce stade il n'est pas prévu d'interface avec les SIRH et donc le décompte ne pourra pas être tenu à travers cet outil puisque celui-ci sera réservé à la fabrique.

Q32 – Est-ce que la plateforme aura des liens avec d'autres outils FTV ? (PLANIF, PapyRHus...)

Non pas à ce stade.

Q33 – A terme, est-il prévu d'ouvrir la plate-forme aux planificateurs du Réseau France 3 ?

A l'issue de l'expérimentation et de l'installation de l'outil au sein de la fabrique, la décision qui pourrait être faite d'étendre l'outil à France 3 Régions ne relève pas de la fabrique. Il est tout à fait envisageable, mais l'outil devra dans ce cas étendre ces spécifications aux besoins propres de France 3 Régions.

Q34 – Quel est le calendrier envisagé par la direction (présentation du projet et d'Ooviiz aux équipes, expérimentation, déploiement...)?

Après présentation aux instances, il est prévu de définir les conditions contractuelles de cette expérimentation avec la société éditrice puis d'installer une version comportant les fonctionnalités minimales pour servir l'expérimentation.

L'outil sera testé sur la population des OPV sur un mois (mars) puis étendu ensuite à d'autres populations, potentiellement à l'ensemble en fonction des résultats de la première phase d'expérimentation, afin d'être pleinement opérationnel en juin. Les

trois mois suivants seraient décidés uniquement si l'expérimentation donne satisfaction en fonction des montants financiers, du besoin de finaliser l'appel d'offre et de disposer d'un outil pendant la période de transition vers l'outil issu de la procédure de marché.

Q35 – A terme, quelle sera la procédure lorsqu'un chargé de production par exemple émettra le souhait qu'une compétence soit ajoutée au référentiel ?

L'objectif de l'outil n'est pas de comporter des notions de compétences telles qu'elles pourraient exister par exemple sur Planif. Les informations permettant d'identifier les non-permanents prévues sont celles relatives aux métiers et aux spécialités, dont les équipements connus, ainsi que les émissions sur lesquels ils ont déjà travaillé.

Q36 – Aujourd'hui, comment sont gérées les compétences des permanents ?

Les compétences techniques des collaborateurs permanents, comme non-permanents, ne sont aujourd'hui pas répertoriées dans un outil existant ou dans un listing accessible aux planificateurs ou partagés entre les plannings et l'exploitation. La construction conjointe des plannings entre les bureaux de production, l'exploitation et le planning collaborateurs met en jeu des échanges oraux ou par mails qui permettent de définir l'adéquation aux postes.

Le risque existe ainsi que la connaissance se perde ou soit mal exploitée et que cette connaissance ne puisse être exploitée correctement, ce qui alourdit de façon importante la charge sur les planificateurs et tous ceux qui contribuent à l'élaboration des plannings.

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 mardi 19 novembre 2019 (n°7)

La 7^{ème} réunion a eu lieu l'après-midi du mardi 19 novembre au Siège, 19 jours après la bascule.

Etaient présents :

Direction : Frédéric Hertz (chef de projet), Catherine Fichet (RRH de France 3 PIDF).

Représentants du personnel :

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

Réception des espaces dédiés à France 3 PIDF et premiers retours Workflows théoriques et ajustements pour tous les corps de métiers (notamment pour les scriptes et les documentalistes)

19 jours après la bascule, il reste des aménagements à faire dans les locaux dédiés à France 3 PIDF et les process de travail sont encore en évolution.

MONTAGE

Les monteurs se plaignent du **mauvais accueil qui leur a été fait par la DRM**. Par exemple : pas d'interlocuteur ; un planning hebdomadaire ne leur a pas été livré ; alors que la direction de France 3 PIDF avait garanti le respect des congés demandés par les ex-Vanvéens¹, la DRM en a refusé plusieurs. Informé par les représentants du personnel, Frédéric Hertz réitère l'engagement de la direction et propose d'intervenir pour les monteurs qui le solliciteront.

Après la réunion, Frédéric Hertz s'est rapproché des services du Siège qui n'ont relevé aucun refus pour les demandes posées dans monkiosque.

Le nombre de monteurs et de vacations à l'actualité et à la production est identique à Vanves. En revanche, l'organisation du temps de travail a changé, passant de 39h sur 5 jours à 35h sur 4 jours. De

¹ Les souhaits pour Toussaint et Noël 2019 ainsi que les vacances de février 2020 devaient être validés le 30 septembre 2019, donc avant la bascule dans les plannings du Siège.

plus, les monteurs n'ont pas eu le temps de se rôder à l'utilisation de l'outil, sans compter les lourdeurs du workflow moins ergonomique qu'i.média. Ces éléments contribuent à l'**encombrement des salles de montage**.

Frédéric Hertz reconnaît qu'il y a moins de souplesse. Pour y remédier, il suffirait selon lui d'améliorer la planification de l'activité. Fabrice Goll a pris l'engagement de planifier un monteur supplémentaire sur une journée, le temps de refaire du marbre. Il a également été décidé que sur les 2 jours/semaine d'assemblage des modules de FTR (qui ne sont plus effectués), ½ journée est planifiée pour renforcer les montages de 7 minutes et ½ journée est planifiée sur le montage de « Parigo ». Autre piste envisageable en cas de montages supplémentaires : « sous-traiter » l'activité au Siège.

Pour les représentants de proximité, la situation des monteurs est à suivre de près, même si les difficultés du début sont moindres.

RUSHES DES BIP

Les temps de transfert des rushes des BIP vers F3 PIDF sont revenus à ce qui existait à Vanves. Les ralentissements étaient dus au passage de la SD à la HD. Depuis, les machines ont été changées. Frédéric Hertz précise qu'il reste à vérifier si l'augmentation du débit peut être améliorée (si les machines en sont capables).

MIXAGE

La **salle de mixage actu** n'est toujours **pas finalisée**, ni l'ameublement (table sur mesure, lumière insuffisante), ni au niveau du câblage et des outils techniques qui ont dû être changés au bout d'une semaine (console de mixage, matrix).

Le principe de prévention primaire n'a pas été respecté avec la salle de mixage car elle a été utilisée alors que les travaux de réfection étaient à peine terminés, ce qui a provoqué une très forte gêne pour les mixeurs car elle dégageait de **fortes odeurs** de « neuf » et probablement des émissions de formaldéhyde et de composés volatiles polycycliques (odeurs cancérigènes). Sans parler des particules dues à la combustion d'un composant, elles aussi **dangereuses pour la santé**.

Le soir du 23 octobre, lors de la visite des locaux par les élus en marge du CSE du Réseau France 3, l'air était irrespirable.

Les consignes du médecin du travail étaient de stopper l'activité tant que les odeurs persistaient. La réponse de la direction a été de ne pas faire de mesure de la qualité de l'air² et d'aérer autant que possible la pièce en laissant la porte ouverte et en poussant la clim, notamment la nuit (ce qui n'a pas toujours été respecté), et surtout en maintenant l'activité, exposant de fait les mixeurs aux composés volatiles et au froid.

Pour les représentants du personnel la direction n'a pas mis en œuvre le principe de précaution auquel elle est tenue et n'a pas protégé comme il se doit la santé des salariés.

Personne ne sait qui pilote le **rouge** de la salle de mixage actu.

Certains mixeurs estiment que la **formation à l'outil** était trop courte. La période d'accompagnement a été prolongée jusqu'au 5 décembre pour permettre aux opérateurs de se familiariser avec l'outil. Mais l'accompagnement ne fait pas tout, d'autant plus qu'ils estiment que Pro Tools est une « usine à gaz » et pas forcément l'outil le mieux adapté à l'actu. **La période d'adaptation est donc tendue.**

² Frédéric Hertz se justifie par le fait que les mesures de la qualité de l'air suite à l'incendie de Vanves n'avaient rien donné.

Les temps de transfert entre le montage et le mixage ont doublé par rapport à Vanves, et les temps d'export vers la diffusion sont aussi plus longs. En plus d'être un inconfort de travail supplémentaire, c'est une donnée importante à prendre en compte par l'édition et la rédaction car elle impacte la fabrication du JT.

Le nombre de salles dédiées au mixage actu est passé de 2 à 1 suite au déménagement, car le taux d'occupation de la seconde salle en 2018 et 2019 n'était que de 60 à 70 jours d'activité/an, à raison de 2 jours/semaine maximum selon Frédéric Hertz.

Lorsqu'il y a « embouteillage » au mixage entre 14h et 16h (bandes annonces + actu), l'actu est **transférée au National si le besoin est avéré et urgent**. Le National a pris l'engagement d'assurer ces demandes. En revanche, le mouvement inverse n'est pas prévu. Les représentants du personnel s'étonnent de ce transfert, car l'activité mixage actu du National est plutôt en surchauffe, ce qui augmente les facteurs de risques sur la santé de ces personnels. Aujourd'hui ce sont plutôt des salariés du Siège qui mixent ces « débords », à cause de l'outil. Lorsque Pro Tools sera déployé début 2020, des ex-Vanvéens pourront être planifiés sur ces vacations dédiées au JT National. Ces débords sont refacturés. Non seulement ce n'est qu'un jeu d'écriture pour Frédéric Hertz, mais en plus la disparition de la seconde salle en propre permet de faire des économies (moins d'amortissement des équipements). **Les salariés voient surtout une impossibilité de monter en puissance le plan de charges en interne** qui n'atteint même pas celui de Vanves : « Panam » est mixé par la DMF, tout comme « Enquêtes de Région » si les dates et le volume de travail ne permettent pas de faire autrement.

Frédéric Hertz avance comme solution possible des **vacations décalées**, que les représentants du personnel jugent défavorablement à cause de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Il semble que la direction demande à des mixeurs de faire des **heures supplémentaires** de plus en plus régulièrement. C'est *a priori* le signe qu'il manque du personnel !

A noter : le cumul des mouvements d'Info 2015 et de F3 PIDF a entraîné la suppression d'1,2 salle de mixage actu par rapport à ce qui existait avant.

Les représentants du personnel demandent une vigilance accrue sur ces personnels.

PLANIFICATION

Les assistantes de l'UOA n'ont eu aucune réunion avec la planification de la DRM, c'est pourtant essentiel. Les salariés ont également besoin d'un référent à la DRM. L'UOA a découvert après la bascule que les demandes de mixage sont à saisir dans Astérix (planification entre OPS et rédacteur). L'arrivée des ex-Vanvéens a clairement mis en lumière les **dysfonctionnements existants à la DRM** qu'il est urgent de traiter. La direction de F3 PIDF se dit consciente de ces difficultés et serait en train de négocier avec la DRM.

Il semble que les relations se passent mieux avec la planification de la **DMF**, peut-être parce que la réorganisation y est sous surveillance.

L'**engagement de priorisation** de la planification est respecté selon Frédéric Hertz.

DOCUMENTATION

Dès la présentation des plans, les documentalistes avaient prévenu que leur bureau ne leur convenait pas parce qu'il serait séparé de la rédaction et qu'il manquait un poste de travail (3 alors qu'elles sont 4/jour).

Une solution a été trouvée : elles **échangeront leur bureau avec celui des scriptes** qui sont moins nombreuses. Le déménagement devant se faire de nuit ou un week-end, Frédéric Hertz souhaite organiser une réunion avec les IMG pour caler la date. Une réunion bilan sera faite un mois après l'échange.

Le transfert du **serveur d'archives** de Vanves à MFTV est en cours.

REDACTION

Aujourd'hui les journalistes ont trouvé leur place, mais il y a eu des changements par rapport au **plan initial d'implantation**. Ils fourniront donc un plan définitif aux IMG, ce qui permettra une mise à jour dans Gipsi.

Les **boîtes aux lettres** seront livrées début décembre. C'est long parce qu'elles sont fabriquées sur mesure.

Le problème de compatibilité du **prompteur** est résolu.

Les représentants du personnel sont en attente du **plan du parking**.

EDITION

Même si l'activité est moins lourde en région qu'au National, l'obligation de respecter les process du Siège (plusieurs écrans, compartimentage des tâches...) et la lourdeur de Gilda **accroissent la charge de travail de l'édition de F3 PIDF par rapport à Vanves**. Conséquence : les deux chef d'édition et responsable d'édition titulaires sont épuisés et les journalistes du vivier ont jeté l'éponge. Frédéric Hertz renvoie sur la direction régionale de F3 PIDF et pense qu'il faut tenir compte de la pratique qui deviendra plus fluide avec l'expérience.

L'aménagement du **hub** est terminé.

Les représentants du personnel sont très inquiets pour la santé physique et mentale de ces personnels.

SCRIPTES

Les scriptes ne passent plus les synthés à l'antenne car il y a des opérateurs synthé pour le faire au Siège. En cas de **JT ou d'émission en extérieur**, ce sont les scriptes qui seront en charge des synthés avec le Ross.

Les scriptes déplorent **l'impréparation de la fabrication des émissions** par manque de transmission des informations concernant les éléments factuels, les procédures techniques et les pratiques professionnelles. Par exemple pour « Ensemble c'est Mieux » elles ont dû aller à la pêche aux infos avec les techniciens en régie, les chargés de production et le PC-INFO. D'où une certaine inquiétude pour les futurs « Enquêtes de Régions ».

Frédéric Hertz s'étonne car il n'a pas eu de retour à ce sujet et le process pour ECM est identique à celui du JT ; les numéros zéro se sont passés sans incident. Quant à EDR, le tournage sera assuré par une équipe légère, la fabrication se fera à F3 PIDF - sauf débord sur le National - et le mixage sera post produit à la DMF. La prochaine fabrication est prévue en avril 2020.

REGIE

Pendant le week-end des 16-17 novembre, il y a eu un **problème d'enchaînement à l'antenne** entre le Régional et le National : 5 bandes annonces et parrainages ont été coupés. Frédéric Hertz regrette un problème d'automation et de serveur. Une demande a été faite pour que F3 PIDF soit inscrit dans les **rapports d'incidents** (y compris pour le montage et le mixage), et surtout qu'ils soient communiqués à l'antenne quand le CDE est concerné et à la rédaction en chef et à la direction en cas d'incident en plateau.

Une scripte « vanvéenne » se serait effondrée en larmes suite à une **trop forte pression**.

Après la réunion, Frédéric Hertz a contacté le chef de service qui n'avait pas connaissance de cet incident. Il a aussi prévu de rencontrer les personnels potentiellement concernés (3 salariés).

Les potentiels dédiés à F3 PIDF permettent de planifier le **DSNG** 5 jours/semaine. Cela signifie que les 2 autres jours il est « payant » (même si ce n'est qu'une histoire de refacturation).

PLATEAU

Malgré plusieurs demandes, les représentants du personnel n'ont toujours pas un planning d'occupation du plateau D et de la régie 4 avec mise en évidence du temps des moyens humains et des manipulations techniques à réaliser à chaque **jalonnement**.

Pour Frédéric Hertz il n'y a pas de difficulté pour les personnels, sauf le **dimanche midi** pour le plateau et la régie, entre le flash régional et le Dimanche en politique National.

CADRES TECHNIQUES

Les deux cadres techniques ne travaillent pas le week-end. Dans ce cas les directs sont gérés par le bureau de la coordination, et l'administration du plateau par le chargé de production. En cas d'opération le week-end, la planification des cadres techniques sera adaptée.

REFERENTS METIERS

Un référent au PC-INFO a été identifié, sa désignation est en cours d'instruction.

Malgré les demandes récurrentes des représentants du personnel, **aucune avancée n'a été faite par la direction pour trouver un référent par métier**. Au vu des difficultés rencontrées par les salariés, cela aurait pourtant été bien pratique.

Nous sommes donc toujours dans l'attente d'un arbitrage sur ce point.

REPORT DE CHARGE

Comme F3 PIDF n'a plus de **service IMG** propre, toutes les demandes transitent désormais par la RH et la Communication qui, pour le moment et dans un souci de fluidité, font remonter aux IMG du Siège.

Autre aménagement : c'est la Communication qui va **chercher les invités** (ou l'UOA quand elle est absente).

La formation des rédacteurs en chef adjoints sur **Toutatis** est en cours car le week-end c'est à eux de rédiger les fiches³. Les représentants du personnel estiment qu'ils ont suffisamment de travail pour ne pas en rajouter, même si ça ne prend pas beaucoup de temps. En cas de manque de temps justement,

³ En semaine c'est l'UOA qui en a la charge.

le rédacteur en chef (adjoint) du week-end peut transférer la fabrication des fiches Toutatis à la coordination du Siège. La 1^{ère} expérience ayant été désastreuse, le processus est à revoir.

La direction doit être vigilante à la multiplication de ces « petites tâches » anodines au 1er abord mais chronophages à force de s'empiler et pesantes quand elles ne relèvent pas de sa fiche métier.

BUREAU DES ELUS

Il manque des chaises et un porte manteaux.

Point sur les avenants aux contrats de travail

Courant octobre, les **salariés qui sont restés rattachés à France 3 PIDF** ont reçu un mail leur notifiant la modification de leur lieu de travail.

Les autres salariés doivent signer un avenant modifiant leur lieu d'affectation et leur rattachement hiérarchique. Pour cela, chacun doit préalablement rencontrer sa nouvelle RH.

Au 13 novembre :

- **DRM** : 17 salariés ont été reçus par la RH dont 13 ont rendu leur avenant signé, 12 salariés sont en attente d'un rendez-vous avec la RH
- **DMF** : pas de retour de la RH
- **Informatique** : les 2 salariés ont rendu leur avenant signé
- **IV3** : le salarié a reçu son avenant qu'il n'a pas encore retourné signé
- Les 2 **élus RP** (salariés protégés) n'ayant pas signé leur avenant, ils sont donc détachés. Ils sont surtout dans l'attente d'une réponse de Mme Lefèvre sollicitée début novembre

Les avenants des techniciens vidéo de régie et du PC-INFO comportent la mention « *35 heures en moyenne* » ou « *35 heures selon les besoins* », ce qui laisse supposer une modulation du temps de travail. La direction répond qu'il s'agit **d'horaires variables**.

Certains salariés versés à la DRM n'ont pas été consultés au sujet du passage au forfait jour, alors que d'autres salariés du même service bénéficient du **régime horaire**.

Positionnement des collaborateurs

La RH du Siège a analysé la situation salariale des PTA ex-Vanvéens en prenant en compte leurs éléments variables des 3 dernières années pour la comparer avec l'organisation de leurs nouveaux services.

Selon le cadre de dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques de la DRM, le forfait de rémunération sera appliqué aux **OPS de reportage qui ont rejoint la DRM**. Pour 2, d'entre eux, le dispositif est bénéfique. Pour les 3 autres, en décalage, une proposition leur sera proposée.

Pour les **autres personnels mutualisés**, l'analyse des situations par les RH des secteurs concernés a montré que 4 ex-Vanvéens sont en décalage défavorable, mais cela reste dans des proportions déjà existantes au Siège, donc pas de mesure corrective. Leur situation pourra être examinée lors des prochains PARSI. A contrario, certains ex-Vanvéens ont un salaire bien au-dessus de leurs collègues du Siège.

Catherine Fichet explique que pour identifier les salariés en retard par rapport à leurs nouveaux collègues, la référence est la courbe de tendance des salaires et le décalage par rapport au nuage de points par métier. Mais **impossible de connaître l'écart minimum plaçant un salarié en décalage**.

Des salariés regrettent de ne pas avoir eu un merci ou une **prime pour les efforts dus au déménagement**.

Démantèlement du site de Vanves

LOCAUX

Les locaux ont commencé à être vidés. Les bureaux de la rédaction ont atterri à la rédaction de Malakoff ; le Nexio est parti dans le Réseau France 3, tout comme un certain nombre d'équipements (Rouen, Strasbourg, Lyon etc...) ; des dons ont aussi été effectués pour le commissariat, l'école primaire et les pompiers de Vanves.

Le **car régie** sera décâblé la semaine du 25 novembre puis déplacé à Bois d'Arcy.

SALARIES

Deux ex-Vanvéens sont encore sur site :

- **L'adjointe au chef de centre** : en mission jusqu'à ce qu'elle puisse occuper son nouveau poste disponible en janvier 2020
- **Le responsable de maintenance** : il gère le démantèlement technique du site. Il n'a pas encore de poste d'atterrissage, mais une nouvelle proposition vient de lui être faite

Le **CDD magasinier** a commencé à travailler au magasin de la DRM. La direction de France 3 PIDF a bon espoir qu'il soit recruté sur le poste de magasinier ex-Vanves récemment libéré par le plan de départs.

Les **agents de sécurité** restent en poste jusqu'au 31 décembre 2019, puis la direction demandera une prestation allégée en fonction du matériel qui restera encore.

La direction n'a aucune proposition de reclassement interne à leur proposer.

Questions diverses

ACCORD ATYPIQUE DE L'INSTANCE DE PROXIMITE

La 1^{ère} réunion de l'instance de proximité « nouvelle version » de F3 PIDF se tiendra le 26 novembre.

Si pour Arnaud Lesaunier « *dans la mise en œuvre de l'accord IRP atypique on étudiera les moyens d'être dans le respect de ce texte et de trouver la meilleure solution* » concernant le traitement des

problèmes relevant de la CSSCT (et donc du CSE), Catherine Fichet pour sa part ne sait pas comment l'appliquer.

Dans la mesure où les problèmes « hors santé » sont traités par les instances du Réseau France 3, il est normal qu'il en soit de même pour les questions de santé. Ce qui n'empêchera pas de travailler avec les instances du Siège en fonction des problématiques.

ENQUÊTE DE SANTE

Lors de la négociation des indicateurs de suivi des personnels, la CSAAPIA s'est mise d'accord pour que le médecin du travail utilise un questionnaire EVREST. Les premières analyses ne pouvant être livrées que dans un an, les représentants du personnel ont proposé que dans l'intervalle **les RP fassent une enquête de santé auprès de leurs collègues F3 PIDF et ex-Vanves**. La direction ayant donné son aval pour un diagnostic et un plan d'actions partagés, le 1^{er} questionnaire sera distribué fin novembre.

Les PTA de Vanves ont développé des savoir-faire particuliers à F3 PIDF. Modifier ces pratiques en les dégradant comme des salariés l'ont éprouvé depuis le déménagement, peut constituer un **facteur de risque mental fort** qui s'ajoute aux autres facteurs de risque que sont un changement de l'environnement de travail, une augmentation de la charge de travail et une modification de l'organisation du temps de travail.

Dispositif pour les élections municipales de mars 2020

Le partage du plateau entre le Régional et le National posait question pour la 4^{ème} tranche de la soirée électorale, puisque les diffusions seront concomitantes. L'arbitrage rendu est que **France 3 PIDF pourra utiliser le plateau partagé**, tandis que le National utilisera un autre plateau et une autre régie.

La question se posait car malgré ce que prétend le ministre de la Culture dans sa réponse datée du 29 octobre aux secrétaires des CSE du Réseau France 3, du Siège et du Central, à savoir que France 3 PIDF « *disposera de son propre plateau de télévision reconstruit à l'identique de celui dont elle bénéficie actuellement à Vanves* », ce n'est pas vrai, puisqu'il est mutualisé et partagé sur quelques m². La direction argue que le plateau de Vanves aussi était mutualisé lorsqu'il accueillait « Météo à la carte ».

Le bilan est désastreux. Comme l'avait anticipé les représentants du personnel, c'est une usine à RPS qui s'est mise en place et les mesures correctives paraissent tout à fait insuffisantes.

L'absence de représentants de la DRM et de la DMF est symptomatique. La présence systématique d'un référent par direction est nécessaire afin que nous puissions échanger au sein de la CSAAPIA qui a pour mission d'assurer le suivi de la mise en œuvre du projet, et notamment le redéploiement du Centre Technique au sein des directions de la Direction des moyens de l'information et de La Fabrique.

Prochaine réunion de la CSAAPIA le 19 décembre.

Pour la commission :
Chantal Fremy, Rapporteuse de la CSSCT du CSE central
Le 26 novembre 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 jeudi 19 décembre 2019 (n°8)

La 8^{ème} réunion a eu lieu l'après-midi du jeudi 19 décembre au Siège, presque **2 mois après la bascule**.

Etaients présents :

Direction : Frédéric Hertz (chef de projet), Catherine Fichet (RRH de France 3 PIDF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chef de projet RH), Romuald Rat (Directeur de la DRM).

Représentants du personnel :

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

Presque deux mois après la bascule, les dysfonctionnements impactant les conditions de travail des ex-Vanvéens, qu'ils soient ou non restés France 3 Paris Île-de-France, sont toujours nombreux. Le seul point positif semble être le respect de la priorisation de la planification, pour les personnels pour lesquels c'est possible.

Le temps imparti à cette réunion, la disponibilité des interlocuteurs et le nombre de sujets à traiter n'a pas permis de faire le tour de tous les problèmes en cours. L'ordre du jour n'a pas été épuisé et les dysfonctionnements n'ont pas pu être traités. La direction y a apporté des réponses après la réunion.

Dysfonctionnements relevés par les représentants du personnel

EDITION

La charge de travail du chef d'édition n'ayant pas été révisée malgré les alertes, les mêmes maux entraînent les mêmes effets : il est à nouveau en arrêt de travail.

La direction annonce un troisième poste à l'édition en cours de redéploiement.

La salle de conférence est mal sonorisée.

Réponse de la direction : une étude a été commandée aux services IMG du Siège avec un acousticien qui doit proposer des aménagements visant à des améliorations.

Le National demandant un travail important, les numéros de permanence du week-end sont à peine disponibles pour France 3 PIDF.

La direction répond que les numéros de permanence des directions opérationnelles sont à la disposition de l'ensemble des clients qu'elles servent. A ce titre, F3 PIDF est servi de la même manière que les autres entités.

Les rédacteurs en chef adjoints du week-end appellent les assistantes (en repos) pour les aider à faire les fiches Toutatis.

Réponse de la direction : la procédure d'établissement des fiches Toutatis est clairement indiquée dans les workflow remis aux personnels. Il s'agit là d'une erreur qui ne se serait pas reproduite ; un rappel a été fait en ce sens.

MONTAGE

Les monteurs n'ont le temps de monter que 2 sujets par jour au lieu de 3 éléments à Vanves. La maîtrise de l'outil n'est pas un argument (cf la productivité du National), le problème c'est le workflow. De plus, les monteurs travaillant pour F3 PIDF utilisent les mêmes process que leurs collègues du National, mais avec moins de moyens (au Siège il y a des assistants monteurs pour les éléments courts).

La direction reconnaît que les personnels doivent encore s'approprier le système Dalet et sa logique de fonctionnement, très différents d'Imedia. Néanmoins, selon elle, les monteurs de F3 PIDF ont les mêmes process et les mêmes moyens que leurs collègues du National, sans faire tout à fait la même chose.

REDACTION

L'engorgement du montage conduit la rédaction à fabriquer moins de sujets/jour qu'à Vanves, à tel point qu'il n'y en a plus assez pour remplir le JT, d'où la multiplication des duplex et des plateaux d'analyse.

La direction répond que les duplex et plateaux d'analyse sont des décisions éditoriales.

L'allongement des temps de transfert oblige les équipes des BEX à rentrer plus tôt (envoi à 16h30 contre 17h30 à Vanves). Tout cela entraîne moins de travail de terrain, une couverture du territoire en baisse, une perte de productivité, une baisse de la qualité éditoriale et une baisse de l'intérêt au travail. La direction assure que les procédures mises en place concernant les BEX permettent de s'approcher de l'équivalent de ce qui existait à Vanves (CTR vs transfert de fichiers). Mais il est vrai que des dysfonctionnements liés à l'arrivée ou à la visibilité des éléments dans Dalet ont été constatés et sont en cours de résolution par les équipes d'ingénierie.

A Vanves l'édition disposait d'un stock de marbres. Aujourd'hui cette souplesse n'existe plus. Lors de l'Instance de proximité de décembre la direction a expliqué qu'il y aurait une réexposition de sujets pour pallier le problème.

Suite à la CSAPIA la direction précise qu'il y a encore des marbres et il est normal qu'ils aient été utilisés pour les premières semaines d'exploitation. De nouveaux marbres sont et seront produits.

Pour les journalistes, l'augmentation des audiences n'est dû qu'au passage en HD.

La direction pense que c'est exagéré et espère que nos téléspectateurs regardent aussi le fond et pas que la forme !

MIXAGE

L'augmentation du nombre d'émissions « Ensemble c'est mieux » enregistrées, au détriment du direct, oblige à mixer plus de modules, ce qui laisse encore moins de place aux sujets d'actu qui sont délestés au National.

Réponse de la direction : le nombre de modules à mixer est resté le même. La charge de travail a été évaluée et reste compatible avec l'activité. Par ailleurs, le débord éventuel et occasionnel n'est pas un problème en soi puisque couvert par le process.

Lors de l'Instance de proximité de décembre, la direction a indiqué que les mixeurs travaillant pour F3 PIDF récupérerait du mixage du National en janvier, le temps de la migration des machines du Siège sur Pro Tools. Or, ils sont déjà en surcharge.

Précision de la direction : elle a bien indiqué que les mixeurs F3 PIDF pourraient effectivement être amenés à mixer pour le national. Ce qui est normal car F3 PIDF bénéficie également du même service côté National en cas de besoin. De plus, les personnels affectés au mixage de F3 PIDF sont rattachés au service de la Fabrique centre Nord, leur activité est donc commune.

OPS DE REPORTAGE

Ils n'ont pas le droit de venir dans l'emprise de F3 PIDF où ils n'ont pas de place pour ranger leur matériel. Ils doivent retrouver l'équipe de reportage en salle de départ : manque de convivialité et d'efficacité. Où est le maintien du collectif promis par la direction ?

Réponse de la direction : les OPS de reportage n'ont aucune interdiction de pénétrer dans les locaux, au même titre que l'ensemble des salariés. Leur matériel doit être rangé dans les placards du service. Ils disposent également de placards / vestiaires, au même titre que leurs collègues exerçant au National.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le changement d'OTT des techniciens se traduit par une baisse de salaire généralisée.

Réponse de la direction : la baisse des éléments variables ne concernait que 3 techniciens. Suite à une régularisation de leur situation, les avenants ont été signés.

Les entrants dans un service sont supposés adopter l'OTT du service. Les techniciens vidéos de la DMF sont à 39h. Or, les ex-Vanvéens se sont vus imposer une OTT à 35h (contre 39h en 4,5 jours à Vanves).

PC INFO

Le PC INFO est sous dimensionné par rapport à la charge de travail qui a augmenté avec l'arrivée de F3 PIDF.

Réponse de la direction : le PC info a été renforcé par l'arrivée de collaborateurs issus de F3 PIDF. Il est dimensionné pour faire face à l'activité. Les collaborateurs, à l'image des monteurs, ont désormais besoin de s'approprier les outils et les process.

Les journalistes et les monteurs n'ont que des droits temporaires, ce qui les oblige à faire une nouvelle demande chaque jour, voire plusieurs fois par jour. Pourquoi le PC INFO ne peut pas ouvrir de droits permanents aux journalistes et monteurs de F3 PIDF ?

Réponse de la direction : les droits sont gérés par la coordination éditoriale. Les problèmes ont été réglés. Ce sujet a été l'occasion de remettre à plat cette problématique de droits d'accès après le 1er janvier. Désormais les paramétrages ont été modifiés à l'identique des utilisateurs du National.

Les Aviwest sont mal configurés. Les techniciens du DSNG ont subi des problèmes de décodage de signal dans la semaine du 18 novembre.

Réponse de la direction : un certain nombre de difficultés ont été remontées. Des actions correctrices ont été menées, y compris concernant le nombre de cartes SIM pour les Aviwest qui n'étaient pas mal configurés. Concernant le DSNG, tous les incidents sont analysés avec l'ensemble des intervenants. Cet

incident comme plusieurs autres sont consécutifs au changement important pour tout le monde que représente ce déménagement, aussi bien du côté des équipes de Vanves, que du côté des équipes du National. Il appartient à la direction d'accompagner toutes ces équipes pour mettre du lien et éviter qu'ils ne se reproduisent. Elle constate une nette amélioration ces dernières semaines.

L'architecture des dossiers dans DALET n'a pas été revue en fonction des besoins de F3 PIDF. C'est peut-être ce manque de lisibilité qui a conduit à diffuser un vieux « Parigo » en lieu et place du dernier fabriqué ?

Réponse de la direction : le problème constaté sur « Parigo » était lié à la diffusion et non à l'arborescence dans Dalet.

Point 1 - Planning d'occupation du plateau D et de la régie 4 avec mise en évidence du temps, des moyens humains et des manipulations techniques à réaliser à chaque jalonnement

La direction du Centre d'exploitation Nord de la DMF a fourni un document reproduit ici (en italique) avec les **commentaires** de la CSAAPIA.

Son/

Bilan intégration :

5 OPS PIDF dont 1 en arrêt maladie

Commentaire : L'arrêt maladie a commencé avant l'arrivée au Siège et se terminera dans quelques mois (opération).

Les OPS en région ont la particularité de faire différents métiers (régie, mixage, EQT, VTPL...)

Les 4 OPS ont été formés sur Protocols et au workflow avec DALET. Aujourd'hui deux sont autonomes, un troisième a encore deux jours d'accompagnement. Le dernier est plus fragile.

Commentaire : Deux semaines de renfort sont planifiées à partir du 6 janvier pour tous les corps de métier.

Deux d'entre eux ne font que du mixage pour l'instant. Il leur sera proposé de faire des vacances en régie avec une formation.

Deux OPS ont été formés en régie 3/4 par Lionel Durand, responsable audio. Ils ont intégrés l'équipe régie également. Ils font également des équipes légères.

Commentaire : La demande éditoriale de faire des « Dimanche en politique » en direct pendant la campagne électorale des municipales aurait ajouté une difficulté dans le jalonnement. La solution trouvée est de changer de plateau et de régie. A partir de janvier les DEP de F3 PIDF seront faits par la régie 2 sur le plateau C (emplacement des « 4 vérités »). Les régies 3 et 4 ne fonctionnant pas de la même façon, les ex-Vanvéens qui seront planifiés (hors les 2 OPS déjà formés) suivront préalablement une formation.

Tous les 4 travaillent sur leurs activités régionales.

Commentaire : La priorisation de planification est donc respectée.

Manipulations techniques à réaliser à chaque jalonnement :

Deux jalonnements sont prévus en régie 4 (trois avec ou sans l'émission ensemble c'est Mieux).

Commentaire : Avec ECM c'est 3 jalonnements.

Pour l'audio, des rappels de preset de console coïncidant avec des besoins de tests du matériel sont prévus dans le jalonnement avant le début des émissions.

Commentaire : Il n'y aurait plus de répétitions selon les salariés. La direction précise que le créneau existe mais qu'il n'est pas utilisé.

Adaptation des moyens humains avec la charge de travail depuis l'arrivée de PIDF avec un troisième ops.

ASRM/

Les maquilleuses:

Liliane Collin et Isabelle Fonbonne sont satisfaites des efforts déployés pour leur trouver un confort de travail car elles étaient très inquiètes avant d'arriver.

Commentaire : leur crainte venait d'une peur d'une mauvaise intégration à cause d'un fonctionnement du service en vase clos.

Au niveau planification, elles continuent de travailler sur leurs éditions et leurs émissions pour le moment. Cela convient à l'ensemble du service.

Elles ont du mal à se faire aux loges sans lumière. Isabelle s'est bien intégrée au groupe, c'est un peu plus difficile pour Liliane.

La cohabitation dans les loges avec F3 National est parfois délicate. Il faut gérer la concentration de la chroniqueuse politique qui se fait maquiller en même temps qu'un invité culturel plus décontracté. Elles se sont toutefois bien intégrées au groupe.

Commentaire : Lorsque F3 PIDF a besoin d'une loge, une demande est faite au responsable. Une réflexion serait en cours sur les loges du Siège car la situation serait insatisfaisante pour tout le monde. Les salariés de F3 PIDF alertent sur le nombre important d'invités et de chroniqueurs passant sur le plateau de F3 PIDF, ce qui crée une demande importante au maquillage.

Les scriptes:

Après un démarrage très difficile dû à l'utilisation d'un nouveau logiciel, elles se sont maintenant approprié l'outil mais il y a toujours beaucoup de stress notamment en régie.

Commentaire : Une scripte du National les suit sur l'ensemble de la journée, en soutien.

Niveau planification, Adeline DURET et Catherine LADA [**commentaire** : l'UOA de F3 PIDF] aident pour le démarrage. Il est prévu que les planificateurs du service prennent le relais dès le mois de janvier.

Une scripte a émis le souhait de travailler sur des émissions du National, comme TLS. Cela pourra éventuellement se faire une fois la phase d'appropriation des outils terminée.

Commentaire : Les scriptes du National verraient d'un mauvais œil l'arrivée de leurs collègues Vanvéennes parce qu'elles penseraient devoir leur faire de la place sur les magazines, ce qui les obligerait à revenir à l'actu.

Le bilan est plutôt positif au maquillage et reste fragile chez les scriptes mais le relationnel est bon avec l'ensemble des collaboratrices.

Vidéo /

Les équipes :

Après une rencontre avec les trois techniciens vidéo de Vanves, il a été décidé de les intégrer dans un processus de formations aux outils dès leur arrivée, afin de les rendre opérationnels au plus vite.

Une formation par le constructeur sur notre mélangeur a déjà eu lieu.

Courant décembre, une formation LSM est prévue.

Une formation mélangeur en interne sera mise en place dès que possible.

Commentaire : En janvier 2020.

Planification régulière en régie 4 pour ces trois personnels, même s'il est prévu de les faire participer à la fabrication dans les autres régies (Ex : DEP à compter de janvier). Ce sont des collaborateurs très motivés et qui font l'unanimité dans les différentes régies.

Commentaire : A leur demande ils tournent déjà sur les autres régies, notamment parce qu'ils sont en sureffectif en régie 4.

Image /

Les équipes :

Les collaborateurs se sont bien intégrés. Ils sont pour l'instant planifiés sur les émissions IDF plateau et en extérieur (Boulevard de la Seine etc...) ainsi que Météo A La Carte et C'est Dans l'Air.

Ils ont été formés au junior, ils sont actuellement dans la phase d'entraînement. Les plus à l'aise feront des doublures et passage à l'antenne début 2020.

Commentaire : Jusqu'à présent il y avait 3 OPV en plateau, soit 2 pour F3 PIDF et 1 pour le National qui attend son édition. Afin d'optimiser les ressources, l'OPV du National sera officiellement planifié aussi sur les éditions régionales pour aider pendant le jalonnement. Disposition mise en application depuis le 2 janvier 2020.

Manipulations techniques :

Mise en place du régional

- *Tourner les CAM 3/ 6 (commentaire : réalisée par les 2 OPV de F3 PIDF)*
- *Changer le pied de la cam 7 (commentaire : réalisée par l'OPV du National)*
- *Mise en place moniteur (commentaire : réalisée par le machiniste plateau)*
- *Mise en place des quatre caméras Panasonic (pour les journées avec ECM) (commentaire : du lundi au mercredi seulement, réalisée par un OPV ou par le chef de plateau)*
- *Déplacement du bar (commentaire : il s'agit du paravent à roulettes, réalisée par le machiniste plateau)*

Mise en place National

- *Déplacement du bar* (**commentaire** : il s'agit du paravent à roulettes, réalisée par le machiniste plateau)
- *Tourner les cam /3/ 6* (**commentaire** : réalisée par les 2 OPV de F3 PIDF)
- *Changer le pied de la cam 7* (**commentaire** : réalisée par l'OPV du National)
- *Mise en place moniteur* (**commentaire** : réalisée par un OPV ou par le chef de plateau)

Commentaire : Aucun temps n'est précisé, or c'est tout l'enjeu de la réussite des enchaînements. Frédéric Hertz les demandera à la DMF afin que la CSAPIA ait enfin les informations demandées depuis des mois.

Lumière/

Pas de difficulté particulière rencontrée. Bonne intégration du personnel.

Commentaire : Les présentateurs régionaux sont insatisfaits du rendu lumière, il semble que les mémoires de la console aient été modifiées, et surtout, les réglages de la lumière régionale ont été faits avec le plateau National éteint, alors que pendant la diffusion il est allumé. La direction a donc demandé une étude aux directeurs photo du National et du Régional pour vérifier la lumière.

Dimanche 15/12 le JT régional a été raccourci de 30'' (BA) pour que le jalonnement soit plus long

Commentaire : Le chargé de production aurait alerté mais cela n'aurait pas été suivi d'effet. Frédéric Hertz va se renseigner.

Commentaire : Tout est lourd, pour tous les corps de métiers, aussi parce qu'il n'y a pas de répétitions. La direction a fait un rappel des règles pour que ça change.

Commentaire : Pour les représentants du personnel, le regroupement des tournages d'ECM sur 3 jours entraîne une surcharge au mixage : 4 plateaux de 5' par émission et un travail rendu complexe par l'utilisation d'un seul micro. Selon la direction les mixages concernent les modules reçus via Aviwest pour 2 émissions d'ECM par semaine sur les 5 tournées, soient 2 x 4 modules. Un certain nombre de modules sont enregistrés au préalable pour des raisons de temporalité. Le souhait de l'équipe éditoriale est de privilégier les séquences en direct, ce qui est donc fait sur 3 émissions. Pour les plateaux enregistrés, les techniciens de régie, soucieux de la qualité, ont sollicité un mixage en amont.

Point 3 - DRM : conditions d'accueil, référent, process...

Pour Romuald Rat, tout va bien. Il reconnaît qu'un déménagement n'est jamais simple, mais la direction a mis en place plus d'accompagnement que prévu initialement. Le bilan est globalement très positif, hormis 2 à 3 cas rencontrant des difficultés.

Revue de détail des services dépendants de la DRM, par Romuald Rat :

REFERENTS

Les premiers référents métiers et/ou procédures auxquels les ex-Vanvéens peuvent faire appel sont les encadrants des services.

MONTAGE

L'accueil a été de très bonne qualité au niveau des infrastructures. Les monteurs ont bénéficié d'un accompagnement très haut de gamme. Leur retour est qu'ils se sentent encadrés.

OPS DE REPORTAGE

Lorsqu'une équipe de F3 PIDF a besoin d'un OPS de reportage, elle fait une demande aux cadres techniques de F3 PIDF qui ont la liste des OPS disponibles.

INFOGRAPHIE

Le salarié se dit très content, il s'épanouit dans son nouvel environnement.

VIDEO MOBILE

Il y a des difficultés, l'encadrement y travaille. Les adjoints sont très présents en amont.

1 salarié est en difficulté au PC INFO. Il l'était déjà à Vanves à cause du rythme de travail. Il a été mis en doublure et est accompagné par les encadrants.

1 autre salarié est en arrêt de travail jusqu'au 5 janvier à cause de la multitude des tâches et la surcharge de travail. Il a eu un double accompagnement et est aussi suivi par la RH. Il n'a pas exprimé le souhait de changer de poste. Il a rendez-vous le 6 janvier avec Catherine Fichet et Elodie Brunois pour creuser les problèmes qu'il rencontre et mettre en place un plan d'actions. A partir du 6 janvier cette personne sera de nouveau accompagnée, plus progressivement.

PLANIFICATION

Il faut inciter les salariés à se retourner vers leur nouvel encadrement. Romuald Rat constate que les techniciens adressent leurs questions à Fabrice Goll ou à Frédéric Hertz, mais pas à leur chef de service. Les circuits de communication doivent être clarifiés et simplifiés pour que chacun prenne ses repères ; c'est en cours selon lui, sans plus de précision concernant la manière de faire. Il ne veut pas que deux fonctionnements (National et PIDF) co-existent.

Lors de la précédente réunion de la CSAPIA les assistantes de l'UOA n'avaient pas encore rencontré les planificateurs de la DRM. Désormais des contacts et des échanges réguliers sont mis en place.

En cas d'absence d'un technicien en cours de semaine, c'est de la responsabilité des chefs de service et des adjoints de la DRM, avec la planification centralisée, de gérer ces remplacements si nécessaire.

CATEGORIES DALET

Les accès ont été trop ouverts au départ, ce qui a pu créer de la confusion. A l'avenir les accès à des catégories/contenus qui n'existaient pas à Vanves seront également ouverts à F3 PIDF. Par exemple pour les monteurs : politique, vo et sports, ce qui ouvre des contenus beaucoup plus larges que ce qu'il y avait à Vanves. De plus, la réception des lives agences a été ouverte. A venir : accès à iredac, un fond de photos, accès à plus de capacité de recours aux motards et de moyens.

Un développement de l'outil DALET est prévu pour le National. Il servira à tout le groupe FTV car son ouverture ne coûtera rien de plus. En revanche, il n'y aura pas d'accès à la photothèque car les régions n'ont pas de budget dédié.

MAINTENANCE DES CAMERAS DE REPORTAGE

En cas de panne, les JRI de F3 PIDF doivent s'adresser au magasin (des caméras défectueuses issues du parc de Vanves ont été remplacées). A noter que FTV mène une réflexion globale au problème des caméras « 200 » qui s'abiment très vite.

Le magasin aurait peur de donner du matériel à PIDF au cas où il n'aurait pas assez de matériel pour toutes les éditions. Romuald Rat a répondu que ça ne tenait pas, puisque le magasin a récupéré le matériel de Vanves. Il y a assez de caméras pour tout le monde. L'affectation des matériels doit être plus facile au Siège qu'à Vanves grâce à la mutualisation.

Les JRI de F3 PIDF se plaignent de difficultés d'appairage entre les caméras et les émetteurs/récepteurs à cause d'un manque de formation. Des formations identiques à celles suivies par les JRI de la Rédaction Nationale vont être prochainement programmées. Elles permettront de mieux maîtriser la gestion des HF qui, compte tenu des diverses missions remplies par le matériel du magasin, peut être amené à être reparamétré.

Point 7 - Fin des aménagements des locaux

Echange de bureaux entre les documentalistes et les scriptes

Ce point a été survolé.

Il manque encore des choses (porte manteaux, PC...). Une liste a été centralisée par Catherine Fichet et remontée aux IMG du Siège le 19 décembre.

Les documentalistes et les scriptes ont échangé leurs bureaux début décembre. La direction fera un point avec elles courant janvier pour valider définitivement ce déménagement.

Point 6 - Bilan des avenants

Sur les 29 salariés versés à la DRM :

- 23 ont signé leur avenant
- 1 avait un rendez-vous pour le signer le 20 décembre
- 1 a donné son accord par téléphone et signera son avenant à son retour de congés
- 1 part dans le plan de départs au 31 décembre 2019
- 1 (en temps partiel thérapeutique) n'a pas répondu aux sollicitations de la RH
- 1 est en arrêt maladie
- Il reste 1 salarié non recensé par la DRM

Sur les 25 salariés versés à la DMF :

- 8 ont signé leur avenant
- Pas d'information sur les 17 autres (un arrêt maladie au service RH a fait prendre du retard à l'opération)

Les 2 salariés versés au service **Informatique** ont signé leur avenant.

Le salarié versé à IV3 a rendez-vous avec la RH en janvier. Son avenant mentionne un changement d'intitulé de métier.

Le salarié versé à la Direction de la sécurité et de la sûreté a signé son avenant.

Un salarié a été déclaré en inaptitude par le médecin du travail. La RH de F3 PIDF est à la recherche d'un poste de reclassement, le salarié n'a donc pas été redéployé au Siège.

Un autre salarié n'a pas non plus été versé au Siège. Il reste sur son ancien poste jusqu'à fin mars 2020 le temps d'accomplir la mission qui lui a été confiée (démantèlement du site de Vanves). Un poste d'atterrissage lui a été proposé, la direction attend son retour.

Point 9 - Devenir de la CSAAPIA au-delà du 31 décembre 2019

L'accord relatif à 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, signé le 22 janvier 2019, précise (paragraphe 4.1) qu'« *Il est conclu pour une durée déterminée, conformément à l'article L.2222-4 du code du travail, jusqu'au 31 décembre 2019. Au terme de la durée du présent accord, 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 sera dissoute et le présent accord cessera de produire ses effets. En cas de nécessité de poursuivre la mission de suivi, d'analyse et d'ajustement de la mise en œuvre du projet déployé, les parties pourront, par avenant, décider de reconstituer la commission dissoute.* »

Si l'avenir de la CSAAPIA est entre les mains des organisations syndicales et de la direction, il était important que les membres de cette commission tirent un bilan du travail accompli depuis le 15 février 2019.

Frédéric Hertz a proposé que les débats aient désormais lieu au sein de l'instance de proximité de F3 PIDF auxquels les services du Siège sont associés, avec la possibilité de l'ouvrir à des invités. Dans ce cas, la direction pourrait revoir la durée des réunions de l'IP, limitée aujourd'hui à une demie journée. Autre proposition : conserver la CSAAPIA en renvoyant tous les aspects opérationnels en IP.

A l'issue de cette réunion, les organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une négociation à la DDS.

La volonté de tous les participants reste de trouver comment accompagner plus efficacement le volet santé de l'intégration des salariés au Siège.

Point 2 - Mise en place des rapports d'incidents

Ce point n'a pas été traité.

Précision de la direction après la réunion : un rapport quotidien est désormais rédigé par les cadres d'exploitation, de même qu'un rapport hebdomadaire. Un carnet de bord d'exploitation régie / plateau sera prochainement mis en place.

Point 4 - Indicateurs de suivi : priorisation de la planification, HS, CDD...

Ce point n'a pas été traité en plénière.

Suite à la réunion préparatoire, les représentants du personnel proposent des indicateurs complémentaires :

- Nombre de sujets JT fabriqués
- Taux de couverture du territoire

La direction n'y est pas favorable : le nombre de sujets fabriqués n'est pas un indicateur de performance éditoriale selon elle et par ailleurs, les structures de certaines BEX ayant évolué, les volumes produits ne sauraient être comparés.

Point 5 - Référents métiers

Ce point n'a pas été traité.

Point 8 - Plan du parking

Les membres de la commission ont reçu un plan (cf annexe).
Ce point n'a pas été traité.

Pour la commission :
Chantal Fremy, Rapporteuse de la CSSCT du CSE central
Le 14 janvier 2020



Compte rendu de la commission Outre-Mer Du 13/12/2019

Etaient présents : Jean-Paul Botreau Roussel (Guadeloupe), Sosefo Kanimoa (Wallis et Futuna), Hubert Liao (Polynésie), Frantz Montoban (Guyane), Alicombo Abal-Kassim (Mayotte), Dimitry Choi (Saint Pierre et Miquelon) et Gaby Laurier (Martinique).

Point 1 : Vision stratégique du Pôle Outre-Mer

La directrice Mme Gengoul a ouvert la réunion avec sa présentation de la vision future du pôle Outre-Mer.

Trois mots pour décrire un projet : « Inspirer, Organiser, Construire ».

Dans l'ensemble le projet n'est pas dénué de sens.

Il faudrait, selon elle, nous réapproprier notre rôle de service public. Tout cela serait possible grâce au media global. Nous attendons de voir ça depuis un moment

Ce projet nous RE parle de chaîne de proximité, mais sans moyens pour produire. Cherchez l'erreur !!!

Il nous rejoint par contre dans le constat fait que les téléromans ne sont nullement porteurs de nos valeurs ultramarines. Nous n'étions donc pas fous !!!!!

Nous devons être des médias de territoire avec un rôle de contributeur dont le cœur est l'éditorial et la production de contenus.

Nous sommes totalement d'accord, mais avec quel budget ????

Une des orientations stratégiques nous interpellent particulièrement :
« Déployer une gouvernance digitale, agile et circulaire ».

Cela mérite beaucoup plus d'explications quand nous assistons, depuis fort longtemps, à des nominations en cascade à Malakoff et que nous en sommes toujours au même point niveau managérial.

Justement Malakoff : Une dixième station plateforme !
Sa mission : valorisation des contenus et enrichissement de l'offre.
Comment tout et rien dire à la fois ?

Son fonctionnement : station miroir des stations Outre-Mer.
Nos fonctionnements sont-ils exemplaires en station, surtout au niveau management ??? Je ne m'étendrais pas sur le point technique, ni sur les ETP, puisque nous en parlons plus loin.

Voilà vite fait un petit résumé du résultat de notre échange.

Ceci me rends totalement convaincu qu'il est indispensable que la directrice du pôle, et son équipe, vienne vous présenter elle même ce projet car beaucoup de questions restent sans réponses précises.

Point 2 : Budget et ETP 2020 du Pole Outre-Mer

Les budgets ne sont pas encore définitifs à la date du 13/12/2019.
Toujours en attente des derniers arbitrages.
Donc pour l'instant, il serait d'un montant de 250 M€.

Donc une augmentation de budget 2019 à budget 2020 de 5,3M€, mais une augmentation réel de 3,8M€ de reprévison budget 2019 à budget 2020.

Cette augmentation étant essentiellement due au glissement de la masse salariale.

Nous notons aussi quelques lignes supplémentaires tel que :

0,8 M€ pour la production O-M

0,15 M€ grâce à la récupération des fonds de grille de France 0 et l'arrêt des telenovelas

0,6 M€ d'abondement pour les municipales

0,2 M€ pour les JO.

Pour la partie concernant les emplois, le nombre de suppression d'ETP n'est toujours pas fixé. Le nombre pressenti est de 49.

Il aurait dû être de 22,9, mais avec la révision du budget 2019 il est largement incrémenté pour respecter les objectifs du groupe en 2020.

A vous de juger !!!

Cela nous semble irréalisable.

La répartition de l'effort demandé à chaque station de fait est encore très floue.

Nous demandons des réponses claires à ce sujet le plus rapidement possible.

Point 3 : CDD Réguliers

A propos de ce point, nous avons rappelé à la direction qu'un certain nombre de salariés en situation de précarité, avait reçu un courrier de Mr Chevalier.

Je ne sais pas s'il est nécessaire d'en faire la lecture. Il est en annexe.

En tout cas certains membres de l'encadrement Ultramarin font mine de ne pas être au courant du courrier. Donc toutes les promesses faites au personnel, ne sont pas applicables à leurs yeux.

Nous avons demandé à la direction, dans un premier temps, de recenser tous les CDD concernés.

Dans un deuxième temps, de s'assurer que les managers respectent les engagements pris par la direction de FTV à leurs égards.

Dans un troisième temps que leurs priorités d'embauches, sur les prochains emplois mis en consultation, soit respectées.

Point 4 : Mesure d'audience Radio Tv Web

Lors de la présentation de la synthèse des audiences en Outre-Mer, nous avons remarqué quelques points significatifs tous medias confondus.

En radio, il faut vraiment trouver un nouveau souffle pour ce média qui se félicite quand il stagne et se rassure quand il ne perd pas trop de points. Il s'agit peu être du media qui souffre le plus de l'offre triple.

Félicitations au numérique dans sa globalité !

Point 5 : Portail numérique Outre-Mer

Après un bref rappel sur le portail et sa nécessité (que nous avons toujours reconnu), le débat a plutôt tourné autour du niveau de réalisation à la date du 13/12/2019.

Nous avons fait remarquer que pas mal de maillons de ce portail sont encore en chantier et même certain en mode groupe de travail. D'ailleurs une réunion avec différents acteurs était programmée la semaine suivant notre rencontre. Ceci n'est pas choquant étant donné que le lancement du projet est programmé pour la fin du premier trimestre 2020.

Par contre ce qui est inacceptable, c'est que le projet sera lancé sans une présentation finale et opérationnelle à la commission Outre-Mer et par conséquent aux élus du CSEC.

Point 6 : Objectifs techniques du pôle Outre-Mer

Nous avons tous été surpris de voir que ce point, si important pour nos stations, soit présenté par le futur ex-responsable de la DMD. En effet depuis un certain temps son départ pour le réseau France 3 était bien un secret de polichinelle.

Nous avons donc plus assisté à un bilan, que chacun jugera, plutôt qu'à la présentation des objectifs futurs.

Pour faire court, les projets en cours continuent !!!!!!!

Cependant il faudra à un moment ou un autre, nous présenter le vrai organigramme technique du pôle car depuis les stations nous sommes un peu perdus. La vitesse des nominations est parfois déconcertante et trouver un interlocuteur relève dans certains domaines d'un vrai parcours du combattant !

Deux bonnes nouvelles quand même :

- La relocalisation de Mayotte qui est à l'instant T une réussite, même si rien n'est jamais parfait dans ce genre d'opération. Il faut croire que les erreurs commises en Martinique ont servi à améliorer la mise en place de beaucoup de process.
Espérons alors que les futurs travaux sur la régie de Réunion 1^{ère} bénéficient de cette nouvelle expérience accrue du terrain.
- Il y a aussi le projet de diffusion HD qui rentre dans une phase de finalisation avec une date fixée à la mi-janvier pour la bascule des têtes de réseaux. Nous n'oublions pas qu'il ne s'agit là que d'une première vague et que l'objectif final demeure la diffusion HD sur la TNT en Outre-Mer.