



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Compte rendu CSE Central extraordinaire 20,21 & 22 avril 2021

Le liminaire de la CFDT

Siège, réseau régional France 3, Outre-Mer : modernisation-destruction, aux frais des salariés ? [C'est ici !](#)

L'actualité de l'entreprise

Culture Box, la chaîne culturelle éphémère sur le canal 19, c'est fini le 30 avril ; mais des programmes de Culture Box seront diffusés, à partir du 1^{er} mai, en soirée sur France 4. Le canal 14 diffusera donc, en journée, OKOO et Lumni, et à partir de 20 heures, honneur à la culture, donc.

1^{er} bilan de cette exposition de Culture Box sur le canal 19 : 15 millions de téléspectateurs au moins une fois par semaine.

AVRIL 2021

La Cfdt estime que la diffusion de captations de spectacles en région prouve que non, la France et la culture, ce n'est pas que Paris – mais ce qui nous aurait vraiment réjouis : une captation par nos moyens internes de fabrication, cela aurait été un vrai signe encourageant pour les salariés de FTV !

Les élus posent donc le problème : beaucoup de ces programmes diffusés ne sont pas fabriqués par France Télévisions et la fabrique, mais par FTV Studio, la filiale de production de FTV. Selon la direction... c'est la même chose, ce qui est fabriqué par le Studio est considéré comme de la production en interne.

Un discours contesté par la Cfdt et les élus aux CSE Central : le Studio est certes une filiale de FTV, mais les salariés qui y travaillent ne sont pas sous contrat avec FTV, ne bénéficient pas de nos accords et de nos droits qui nous protègent.

C'est bien pour cela aussi que la Cfdt s'oppose au transfert de l'activité et des salariés de Thalassa, des Racines et des Ailes, Passage des Arts, Faut pas Rêver, Des Chiffres et des Lettres dans cette filiale, projet que la direction nous a présenté fin mars, et qui doit être bouclé dès septembre. Derrière chaque activité, chaque contrat de travail transféré, il y a des salariés qui ont fait l'honneur de France Télévisions pendant toutes ces années. Il y a des collègues de travail, des femmes et des hommes, des familles qui comptent sur nous.

Et au-delà des contrats de travail, c'est notre activité, notre savoir-faire qui quitte l'entreprise. Qui nous dit que France TV Studio continuera à faire fabriquer ces produits en appliquant une hypothétique règle d'or, à savoir, le recours prioritaire aux moyens de La Fabrique ?

Et pourquoi France TV SA serait-elle contrainte de restreindre son activité à la simple diffusion sans fabriquer et produire ses propres programmes ?

Et l'on reparle de la loi « Audiovisuel » : France TV s'en mêle, demandant que lui soient intégrés l'obligation pour les opérateurs de diffuser l'offre de proximité de chaque région sur le canal 3, et le retour de la publicité le soir lors de grands événements sportifs.

Crise sanitaire : la présidente souhaite continuer à appliquer des consignes sanitaires strictes. Le retour en entreprise ne sera possible que lorsque les conditions sanitaires le permettront – et visiblement ce n'est pas pour demain...

En attendant, les salariés sont autant que possible « éloignés » de l'entreprise par le truchement des RTT Employeurs posées d'office, des dispenses d'activité ou du télétravail.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Mais pour préserver le lien entre l'entreprise et ses salariés « éloignés », la direction réfléchit :

- Elle souhaite mettre en place d'un dispositif de contact avec les salariés qui sont en télétravail depuis longtemps afin de faire avec eux un bilan de leur vécu
- Beaucoup de salariés sont partis à la retraite en toute discrétion, du fait de l'interdiction des moments conviviaux. Dès que possible, un peu partout, des événements pour permettre à tous de faire des adieux aux jeunes retraités seront organisés.

D. Ernotte dit sentir les salariés, comme les élus, fatigués.

Les élus, fatigués ? Oui, certes... mais surtout parce qu'ils sont sans arrêt sur le front, à éteindre les feux qui se déclarent partout à FTV, des feux dus au manque d'anticipation, de préparation, de négociation des projets qui se multiplient et qui sont menés au pas de charge.

Et des chantiers, il y en a : la direction en cite notamment quatre : régionalisation, projet « démocratie » pour la rédaction nationale, réorganisation de la DRH, et, dans le cadre de la loi PACTE, un travail sur la « raison d'être » de FTV.

AVRIL 2021

Elus fatigués, salariés inquiets, mais rien n'y fait, c'est en pleine crise sanitaire que des salariés de FTV apprennent qu'ils changent d'employeur en septembre (transfert des magazines au Studio), ou qu'une activité jusque-là exercée par des non permanents sous contrat avec FTV (le maquillage) est maintenant soumise à un appel d'offre qui privilégiera un prestataire...

L'objectif de tout cela, bien évidemment, est la baisse des effectifs de FTV.

Point d'étape feuille de route stratégique 2020-2022 : La Cfdt demande depuis longtemps une présentation des orientations stratégiques de l'entreprise. En effet, c'est bel et bien à partir de ces orientations que nous pouvons anticiper et mettre en place les mesures d'accompagnement des salariés. Il faut le reconnaître, cette fois nous sommes servis : les projets les plus importants ont été mis sur la table avec les calendriers de déploiement.

Les infos, c'est [ici](#) !

Projet de développement des chaînes régionales France 3 : C'est maintenant une habitude. On en parle, on en reparle, mais nous attendons toujours que ces fameuses chaînes « de plein exercice » voient le jour ! Et dès à présents, nous interrogeons la direction : quels en seront les moyens ? Qui va fabriquer les contenus diffusés ? **Les infos [ici](#) !**

Alors c'est simple, **des moyens supplémentaires, il n'y en aura pas**. On va s'or-ga-ni-ser, mutualiser, créer des synergies, centraliser ce qui doit l'être, etc. Et on se donne du temps : le tout s'étalera sur les années 2021 (à compter de septembre) – 2022 et 2023.

Sur quels créneaux ? Des Matinales, puis du 14H/16H, des deuxièmes parties de soirée, du sport les WE. Des cases du matin seraient consacrées aux documentaires, dont la gestion devra être mutualisée et rationalisée, afin de garantir la meilleure exposition et exploitation possible de chaque doc.

Mais ce n'est pas pour tout de suite : Chaque région avancerait à son rythme. Finalement, nous apprenons que nous ne sommes pas vraiment prêts pour ces chaînes de plein exercice, alors on va temporiser, **désigner deux régions pilotes** et tant pis pour les autres (certains diront peut-être tant mieux ?). Une chose est sûre, si vous aviez envie de produire plus en région : il faudra encore attendre... D'autant que ces 13 chaînes ne seront pas autonomes, puisque certaines régions (comme Centre Val de Loire ou les Pays de Loire) ne sont pas en mesure de proposer une offre de programme suffisante, du fait de leurs moyens restreints.

*Quant au mantra sur la proximité, qui nous est servi matin, midi et soir par la direction, la Cfdt en a dénoncé l'hypocrisie : **à la moindre occasion, à la moindre difficulté (que ce soit la crise sanitaire, où l'absence d'une scripte dans une antenne), hop, on mutualise les JT en Grande Région, oubliant l'info locale, la proximité, et tout ce qui fait la vraie vie de nos téléspectateurs.***

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AVRIL 2021

La Fabrique au siège et la résolution des problèmes les plus urgents rencontrés par les salariés de ce secteur de l'entreprise : 21 thèmes prioritaires ont été examinés avec les organisations syndicales représentatives, et 70 préconisations ont été formulées et acceptées dans leur grande majorité par la direction.

Pour consulter le Plan d'action la fabrique, c'est [ici](#) !

Mais subsiste le problème des éclairagistes au siège, qui n'est pas réglé : ils étaient trois sur le plateau, ils ne sont plus que... un seul, avec le soutien d'une « brigade d'intervention ». Toute petite avancée : la direction ne nie pas le problème... Tout comme elle est consciente de la (sur)charge de travail des personnels de la régie 2 et du plateau C, qui enchaîne trois éditions à midi, et 3 éditions le soir.

Le plan de charge de la vidéo-mobile à la rentrée est à l'étude... Dont acte.

La CSSCT Centrale (santé, sécurité, conditions de travail) s'est réunie le 8 mars : **lire son CR [ici](#) !**

Information consultation sur la politique sociale de l'entreprise : le CSE C est obligatoirement consulté sur la politique sociale de l'entreprise, et cette année, les élus ont choisi de se concentrer sur quatre thèmes à approfondir, sur la base des données des années 2017 à 2019 - l'absentéisme, l'emploi, la formation et la rémunération dans l'entreprise.

FTV est à 6,36% d'absents sur une moyenne nationale de 5,11% (baromètre Ayming).

La durée des absences augmente, le nombre d'arrêts augmente, le nombre de salariés qui ont été en arrêt augmente.

Bref tout augmente.

Le nombre de maladies professionnelles déclarées reste faible, et cela cache sans doute des maladies à caractère professionnel, non reconnues par la sécurité sociale. Une autre piste : des salariés victimes de maladies professionnelles ne les déclareraient-ils pas ?

La Cfdt recommande donc aux salariés qui souffriraient d'une maladie à caractère professionnel de faire les démarches nécessaires afin de la faire reconnaître en maladie professionnelle, afin de pouvoir bénéficier de mesures de protection spécifiques. Et pour cela, nous, Cfdt France Télévisions, nous pouvons vous aider !

Comment expliquer le fort taux d'absentéisme à FTV ? La pyramide des âges est une piste – nous ne sommes plus tout jeunes, à FTV, avec un salarié sur trois âgé de plus de 55 ans en 2019 ! Il y a aussi tous les bouleversements que nous connaissons depuis plus d'une décennie, les organisations qui changent, les nouveaux outils, la numérisation...

Encore que : la Cfdt souligne que les « séniors » ne sont pas forcément moins « agiles » que les plus jeunes pour ce qui est des nouvelles technologies, et que dans certaines entreprises, des salariés expérimentés et / ou en fin de carrière servent de « mentor » aux plus jeunes, dans un processus de passage de témoin et de compétences. Les « space cowboys » (les seniors) y sont valorisés, plutôt que d'opposer les compétences des uns et des autres ! Et ceci, France Télévisions n'y est pas. Pas encore en tout cas.

Focus sur la direction de l'info (siège) : toujours plus, toujours plus vite, avec moins de moyens humains et plus de polyvalence. On ne s'étonnera donc pas qu'ici aussi, l'absentéisme soit inquiétant.

La solution ? Selon l'expert, pas de remède miracle, simplement, **du renfort en personnel**... Dans bon nombre d'entreprises qui sont « à l'os » en termes d'effectifs, comme FTV, c'est la seule vraie solution pour soulager cette charge de travail qui rend malade...

Et c'est bien ce que réclame la Cfdt pour la Chaîne info depuis sa création : le projet était dès l'origine sous-dimensionné en termes de moyens humains, et ce sont les salariés qui en font les frais. La direction pariait sur les seules polyvalences, et même si elle a bien été obligée de concéder par ci par là quelques postes, ce ne sont que des rustines. En tout cas, le rapport d'expertise le démontre noir sur blanc : cela n'est pas suffisant, 87 salariés de France Info ont été absents au moins une fois en 2018, pour un effectif quasi équivalent ! **« Nous pouvons supposer que tous les salariés de la chaîne ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année 2018, ce qui n'est pas neutre »,** écrit l'expert.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Absentéisme et stations Outre-Mer : une expertise sur l'absentéisme a été menée avec un focus sur les stations des OM, **et c'est grave** ; les chiffres sont alarmants.

Selon l'expert, cet absentéisme peut s'expliquer pour plusieurs raisons :

- Des maladies « de civilisation » plus répandues dans les OM qu'en métropole
- Des difficultés entre salariés avec des mécanismes claniques
- Un management autoritaire et descendant, qui ne change pas malgré les formations dispensées par l'université de FTV
- Des difficultés relationnelles entre les différents syndicats, avec des effets sur les conditions de travail, dans certaines stations.
- Un faible turnover des effectifs depuis plusieurs années avec des demandes de mutation ignorées.

Dans ce contexte difficile, l'arrêt de travail peut servir de sas de décompression, donner un peu de temps pour souffler. L'absentéisme serait donc l'arbre qui cache la forêt : des situations enkystées depuis plusieurs années qui finissent par rendre malade des salariés. Pour y remédier... une prise de conscience de la situation par la direction – qui dit qu'elle veut réagir – et des plans d'action, bâtis en local avec les CSE des stations, avec l'appui de la commission Outre-Mer du CSE C et la QSVT.

AVRIL 2021

Prévoyance : les dispositions des accords Prévoyance actuels sont à géométrie variable au sein de France TV, en raison des accords différents qui existaient dans les entités de l'entreprise unique avant la fusion en 2009. Face à cette mosaïque de contrats de prévoyance, la direction souhaite rationaliser et harmoniser les différents systèmes, tout en maintenant les garanties actuelles sans coûts supplémentaires, pour une mise en place au 1^{er} janvier 2022.

Le CSE C est donc consulté sur le projet d'appel d'offre unique pour la mise en place d'un seul contrat de prévoyance pour tous les salariés permanents et non permanents du groupe FTV, hors intermittents. Un autre projet concerne les intermittents du spectacle, qui disposent d'un régime interbranche, mais au niveau de France TV SA uniquement.

Le dossier est en cours de négociation entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Projet de charte de la téléphonie mobile, annexé au règlement intérieur : le CSE C est consulté, mais faute de temps en séance, les élus n'ont pas rendu leur avis, le point sera traité lors d'une prochaine réunion.

La Cfdt signale à la direction que dans les sites, les téléphones portables « pour tous » sont arrivés depuis un moment déjà, mais ne sont pas distribués à tous, dans l'attente de l'avis du CSE C sur la charte de téléphonie mobile... La direction ne comprend pas en quoi l'adoption de la charte serait nécessairement antérieure à la distribution des téléphones, et va donc donner pour consigne d'équiper les salariés sans attendre, afin que le projet « un smartphone pour tous » puisse (enfin) être déployé !

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

*Prochain CSE Central : une réunion extraordinaire est prévue fin mai, puis une séance ordinaire en juin – **vos élus Cfdt en seront !***



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**

CFDT-FTV.FR