

# CSE CENTRAL, 6 et 7 juillet 2021

## Au menu :

- La situation générale de l'entreprise, D. Ernotte
- La « raison d'être »
- Les comptes 2020
- La situation de l'emploi au 31 mars 2021
- Le plan de développement des compétences 2020 et la classe « ALPHA » de l'INA
- La DMF : le déménagement du site de post production du Franay à Vendargues (feuilleton) ; plan d'action et projets
- La CSSCT Centrale : la fatigue des élus
- Les Outre Mer
- La réorganisation de la direction RH et QVT
- La commission Logement

## 1- Situation de l'entreprise, D. Ernotte

La présidente est optimiste : **la perception de FTV par le public s'améliore**, le travail sur Culture box ou les élections porte ses fruits... 84% des français disent avoir une belle image de FTV, on progresse de 14 et 12 points sur la création et l'imagination, plus 12 points sur la proximité. Plus 10 points en 5 ans sur la perception de FTV comme chaîne publique.

Nos audiences : 82% de français nous ont regardés chaque semaine. Ce taux de couverture est excellent, nous dit D. Ernotte. Le sport et la culture se confirment comme des piliers de FTV, et ils seront partout au cours de l'été : les festivals seront à l'honneur cette année, tout comme les scènes d'été et les concerts.

La conférence de rentrée est annoncée pour le 24 août, et la présidente nous parle déjà des enjeux à venir : recréer des collectifs, ou encore redonner envie de venir travailler sur site. Mais nos projets de transformation doivent aussi être déroulés en parallèle, avec un effort dans l'explication de ces projets et du contexte concurrentiel dans lequel nous nous trouvons. D. Ernotte se déplacera en région, en OM, pour parler de tout cela.

Autre information : « **Vu d'Europe** » a été lancé, une plateforme qui regroupe des articles issus de 10 services publics européens ; il s'agit d'un partage d'articles disponibles dans les 10 pays, en provenance des rédactions des services publics européens (<https://www.ebu.ch/fr/news/2021/06/providing-a-european-perspective-public-service-media-allied-to-offer-an-innovative-news-sharing-model-across-the-continent>)

**Avenants « Télétravail »** : la direction a donné aux managers des consignes de prudence et d'envisager le télétravail sous l'angle global de l'organisation du travail dans le service et le collectif. Ils ne doivent pas signer des avenants télétravail au fil de l'eau et perdre de vue le collectif !

Par ailleurs, D. Ernotte explique qu'elle est contre l'utilisation abusive de la visio, et qu'elle apprécie peu le « free sitting » et le « flex office ». C'est bon à savoir, alors que le bureau nomade semble être le dogme des IMG parisiens.

## 2- La raison d'être

FTV doit, et c'est une injonction de l'actionnaire, statuer sur sa raison d'être, ce qui doit nous permettre de faire des choix dans notre action quotidienne. Après avoir consulté les organisations syndicales et les salariés, FTV a travaillé sur sa raison d'être et va l'intégrer à ses statuts fin juillet.

Pourquoi, qui travaillons-nous ? Notre mission de service public à elle seule est déjà une raison d'être. S'ajoute à cela la notion de travail de qualité, la proximité territoriale, la création culturelle, la diversité dans les programmes, la lutte contre la désinformation, l'accès à la culture, le relais de connaissances. Tout ceci, intégré dans les statuts, complètera la définition de notre mission.

### 3- Avis sur les comptes 2020

Des comptes excédentaires en 2020 ! Le résultat d'exploitation avant transformation est de 1,6 M€ et le résultat net est de 18,1 M€, obtenu.

Pourquoi ? Parce que le résultat publicitaire est meilleur qu'anticipé et parce que la baisse des ETP (-234 par rapport au budget et -435 par rapport à 2019) a permis une économie de plus de 15 M€ sur la masse salariale par rapport au budget initial.

La crise sanitaire a entraîné des économies considérables sur les ETP, les frais de mission (-20 M€ sur un coût annuel de 45 M€), les couvertures d'événements.

- **information nationale** : économie de 15,2 M€ par rapport au budget
- **sport national** : économie de 23,4 M€
- **programme régional** : économie de près de 31 M€
- **programme ultramarin** : économie de -8,7 M€

Seul le **programme national** connaît une augmentation par rapport au budget, de 21,2 M€, dû à la continuation de France 4, à la fabrication de programmes éducatifs lors du 1er confinement, à la diffusion d'une offre de cinéma renforcée et de programmes de remplacement en lieu et place des JO et des événements sportifs reportés ou annulés.

Le numérique : le coût total du numérique pour l'ensemble de FTV est conforme au budget, avec 146 M€.

#### Combien ont coûté le COVID et les mesures sanitaires ?

11,6 M€ avec 4,4 M€ pour les protections sanitaires (masques, gels et prestations de nettoyage), 1,6 M€ pour les aménagements des locaux (plexiglas, signalétiques, etc.).

Le « fonds de solidarité » pour les non-permanents représente au total 3,2 M€ : 1,3 M€ de financement direct par l'entreprise entre le 1er avril et le 10 mai 2020, et 1,9 M€ financés par le don de congés et le plafonnement des CET sur la période 10 mai-31 août.

Les **coûts de transformation** sont inférieurs de 1,7 M€ aux prévisions. La crise sanitaire a donné un coup de frein aux projets et aux départs, donc aussi aux formations et accompagnements. La **perte de Salto** est deux fois moins importante que prévu, du fait du décalage du lancement de la plateforme à l'automne 2020, ce qui améliore de 10,4 M€ le résultat par rapport à ce qui avait été budgété.

**Pourquoi un résultat net positif ?** C'est grâce à un résultat exceptionnel : le résultat financier est en amélioration de 1,3 M€. Le résultat exceptionnel atteint 27,8 M€.

**Tout cela a permis le versement de l'intéressement en 2020**, soit plus de 6 M€.

**Avis négatif de la majorité des élus sur les comptes 2020** ; la Cfdt, FO et le SNJ se sont abstenus, parce que la formulation de l'avis lie directement l'intéressement aux économies de masse salariale, alors que d'autres indicateurs entrent en jeu. Nous ne nions pas que les économies aient un effet, mais nous ne voulons pas que l'on dise que les uns ont bénéficié du malheur des autres.

Rappelons que la Cfdt a pris ses responsabilités, à l'égard des non permanents touchés par la baisse d'activité, en signant l'accord créant le fonds de soutien aux non permanents, alimenté par la solidarité des permanents.

#### 4- Situation de l'emploi au 31 mars 2021

Avec une tendance qui se confirme, la baisse des effectifs, surtout chez les PTA : 9034,2 ETP moyens au 31 mars 2021, soit 7910,9 ETP permanents (87,6 % des effectifs) et 1123,3 non permanents. Nous constatons une baisse de - 65,7 ETP moyens par rapport à la situation à fin mars 2020.

Nombre de salariés permanents : 8330 permanents, dont 534 à temps partiel.

**Effectifs permanents et non permanents** : Le réseau de France 3 connaît le plus grand nombre de départ, avec - 43 ETP.

Dans les Outre-mer, - 1,8 ETP, à Malakoff - 10 ETP.

Au Siège la baisse est de - 63, 2 ETP

**Effectifs non permanents** : Légère augmentation, + 13,9 ETP sur toute l'entreprise.

**Motifs de remplacement** : **maladie pour** 37% des remplacements, congés pour 24%, détachements pour 12%, 2% (seulement !) sur des postes vacants.

**Heures supplémentaires** : elles augmentent de 13,1% (57 979 HS au total).

**Départs** : la RCC a permis le départ de 102 journalistes, 204 PTA, pour un total de 306 départs du 31 mars 2020 au 31 mars 2021.

Le plan de départs RCC compte 1010 inscrits à ce jour, dont 871 départs en retraite.

**16 licenciements dans la période** : 9 pour inaptitude à tout poste, 7 pour motifs individuels (dont l'insuffisance professionnelle) et 6 pour des mises à la retraite d'office.

#### 5- Bilan du plan de développement des compétences (formation)

**2020, année COVID**, mais la formation a tenu bon, l'UFTV s'est adaptée, de nombreuses formations sont passées en sessions à distance, avec 445 sessions en digital pour 2645 stagiaires.

**France 3** : 1506 stagiaires ont été formés en 2020 contre 2083 en 2019, avec un budget dépensé à 63%.

Le CPF est pour l'heure sous utilisé, avec quelques bilans de compétence ; il devrait pouvoir monter en puissance dans le cadre de la GPEPP.

**Dans les outre-mer**, les situations sont très variables, peu de centres de formation agréées sur place, ou des formations en digital parfois difficiles d'accès.

**En Corse**, des formations elles aussi perturbées, avec un besoin sur les nouveaux médias et les nouvelles technologies.

A noter que la Corse a initié un travail prospectif sur les emplois et les parcours professionnels, mais la commission rappelle l'importance de la cohérence au niveau de l'entreprise sur l'évolution des métiers.

**Etats des lieux, entretiens à 6 ans** : la direction comptabilise 6537 états des lieux qui auraient été réalisés. Les élus soulignent que l'envoi d'un e-mail type aux salariés a été mal perçu, d'autant que ces entretiens obligatoires n'ont souvent pas eu lieu pendant les périodes de confinement.

**Les axes du PDC 2020, le rôle de l'université** : le PDC se décline en 7 axes : information nationale, régionalisation des antennes, production des contenus du pôle outre-mer, fabrication des contenus innovants, évolution des fonctions support, renforcement de l'innovation technologique, renforcement des valeurs de l'entreprise,

**Formateurs internes** : ils ont assuré 795 jours de formation en 2020.

**Transformation de l'entreprise** : un budget de 917 840 € pour 1676 stagiaires et 27 900 heures de formation en 2020.

**Comportements inappropriés au travail** : situations de harcèlement. En 2020, la rédaction des sports et les acteurs de la prévention ont bénéficié de cette formation.

**La classe alpha, en partenariat avec l'INA** : elle concerne des jeunes en Île de France, formés par l'INA, auxquels FTV va ouvrir ses portes, sous la forme de stages de deux mois minimum et d'alternance. Il s'agit de formations de techniciens, homologués par un certificat INA de niveau Bac + 1 reconnu nationalement. L'année prochaine, FTV veut construire un cursus « contenus », et une 2<sup>ème</sup> année sera mise en route avec l'INA.

Evidemment et à termes ce type d'initiative doit être ouverte aux régions et aux OM. D'ores et déjà, il est prévu que certains de ces jeunes fassent des stages en région. Et FTV creuse une piste en Occitanie, pour y monter une telle formation, puisque l'audiovisuel - pas que FTV ! - y a des besoins.

#### **6- DMF : information consultation sur le déménagement du site de post production « feuilleton », Franay vers Vendargues ; plan d'action, fictions numériques, projets en cours**

La direction a donc fini par faire ce que les OS avaient proposé dès la création de la post prod du feuilleton : la loger là où le feuilleton est fabriqué, en Occitanie donc. Parce que dès le départ, nous avions prévenu, faire la post production à distance n'était pas la solution la plus simple à gérer.

**Donc on déménage.** Et de nouveaux problèmes se posent : les prestataires ne sont pas en capacité de répondre à l'appel d'offre technique lancé dans un délai court, le projet de déménagement prendra donc du retard (2 à 6 mois) ; le recrutement de salariés en CDI pour la post production est difficile, les intermittents qui travaillent au Franay actuellement ne souhaitent pas forcément exercer cette activité à temps plein. Pour rendre le site de Vendargues plus attractif, la direction envisage donc de mettre en place un accompagnement financier (refacturé à FTV Studio) pour les salariés qui accepteraient de venir y travailler.

Pour la Cfdt, il faut aussi bâtir, pour Vendargues et l'activité feuilleton, un socle conventionnel ambitieux et attractif ; et encourager le tutorat comme une véritable expertise reconnue. Lorsque l'on ne parvient à pas à recruter, il faut former mais pour former, il faut des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Et reconnaître cette activité spécifique !

**Un plan d'action** a été mis en place suite aux interventions répétées des élus, alertés des difficultés rencontrés par les salariés de la DMF depuis la réorganisation de ce secteur.

La direction se vante d'avoir réalisé 75% des actions prévues par le plan d'action, mais pour nous, des questions se posent toujours, notamment sur la volonté constante de réduction des moyens sous la pression de France TV Studios (par exemple la demande de tournages à 2 pour les équipes légères). Nous constatons que le « partenariat » (la direction parle de « client ») avec FTV studios génère une pression sur les méthodes de travail - là où FTV devrait être prescripteur car commanditaire (c'est bien nous qui commandons une prestation au Studio) et fournisseur (puisque nous exécutons la prestation avec nos moyens mis à la disposition du Studio !) en même temps !

**Fictions numériques** : la direction annonce (enfin) le lancement d'un tournage de 28 jours de fiction à Bordeaux et la mise en place de 3 fictions numériques sur le site de Bordeaux en 2022. Le Fablab bordelais, qui doit réfléchir aux organisations du travail ou aux matériels à utiliser, fonctionne bien, les salariés sont satisfaits des ateliers - selon la direction.

Les tournages de fictions numériques devraient entraîner des modifications d'organisation. Les élus ont donc demandé que ces tournages fassent l'objet d'un projet d'expérimentation.

**Les cars VM** : deux cars sont en cours de construction, livrés en début d'année 2022 et en septembre 2022.

On les appelle maintenant « Unité mobile », ce qui suscite un débat : pourquoi ne plus les appeler par leur nom précédent, qui les situait géographiquement selon la composition des équipes de VM ? Le car de Strasbourg, de Lille, de Bordeaux... Le changement d'appellation déconnecte ces cars des collectifs qui travaillent sur ces outils.

**Des petites régies fly** sont en projet, des outils « sur étagère », pour satisfaire les besoins nouveaux des régions de F3 (captation d'événements avec des outils plus agiles).

**Plateaux siège, exploitation lumière** : la mise aux normes avec les experts est en cours. L'ensemble des actions sera réalisé pour le mois d'août.

## 7- CSSCT Centrale

**Un constat** : la mise en place du CSE a alourdi le travail des élus, la période passée avec de nombreuses réunions coup sur coup, en visio, le calendrier social très dense, ont généré un stress et un épuisement des élus. Une expertise commandée par le CSE C suite au refus de la direction de la diligenter, démontre que les élus n'ont pas été épargnés par la crise sanitaire. Les indicateurs sont alarmants, la charge de travail repose sur peu de personnes, qui concentrent les responsabilités.

Avec des conséquences sur la santé des élus, qui témoignent de sommeils perturbés et d'un épuisement, déjà bien présent avant la crise sanitaire, qui s'est accentué avec la pandémie. La direction indique être consciente du sujet. Toutefois, le calendrier social se maintient à un rythme qui ne devrait pas baisser sous peu.

Malgré tout cela, vos élus Cfdt ont tenu la barre pendant la tempête. Boucles whatsapp, mail, recherches d'infos, représentation des salariés, actions judiciaires, négociation (...) : ils ont été présents sur tous les fronts.

**Une formation « Face aux risques »** a été montée par l'UFTV et la QSVT ; elle a été testée à Rouen suite à l'épisode Lubrizol ; les élus demandent que les acteurs des CSSCT soient eux aussi formés et que, dans la mesure du possible, ces formations soient faites sur site, afin de les adapter aux risques présents localement.

**Les ateliers de reprise d'activité** : leur préparation n'a pas été la même partout. Pour que cette démarche soit vertueuse, il est nécessaire que les salariés soient VERITABLEMENT associés afin qu'ils puissent évoquer leurs difficultés.

## 8- Outre-mer

**La situation en Guyane** : alertée par le représentant du CSE de Guyane qui déplore le manque d'informations sur les actions menées ou prévues pour régler les problèmes récurrents de la station, la patronne du pôle OM propose que la direction locale présente son plan d'action et ses projets aux élus du CSE de la station.

Les JT Outre-Mer passent à 9 minutes tous les jours à partir du 6/9/21.

**Evolutions et aménagements au sein de la gouvernance du pôle Outre-Mer**, avec 7 directions stratégiques et 10 stations régionales ou site : Direction des contenus, Direction de l'information, Secrétariat général, Direction des organisations, de la transformation, des moyens et de la performance, Direction de la communication, Direction de la coordination des moyens techniques, Portail Outre-Mer, dix stations régionales ou sites, et des directions fonctionnelles. Cette réorganisation est en cours.

**La réforme de la fonction RH dans les OM** : un copié-collé de l'organisation mise en place dans le réseau F3 il y a quelques années ; fin des administrateurs-RH, mise en place de postes de RH dans toutes les stations accompagnés dans les plus gros sites d'IRH, prise en main de plus d'activités RH par les gestionnaires paye comme la rédaction des contrats de travail par exemple, aujourd'hui assurée par Malakoff, etc. Les administrateurs actuels deviennent coordinateurs des moyens.

Aujourd'hui, chaque station a la main sur sa politique RH. L'idée est de redonner de l'équité en détachant la fonction RH de la DR. La direction souhaite clarifier le rôle de chacun. Décentraliser la formation est aussi une ambition à terme en OM.

**Les postes d'IRH, là où il n'y en avait pas, seront créés par redéploiement de postes, et cela pourra être aussi de Malakoff vers les stations. La réorganisation RH se fera à ETP constants.**

Pour les recrutements sur les nouveaux postes - là où il y en aura- l'emploi local est privilégié : un effort de recrutement sur place, de salariés de FTV qui évolueront ou de nouveaux embauchés, sera fait.

## 9- La réorganisation de la direction forme RH et QVT

La DRH continue sa réorganisation, avec des modifications de rattachement et avec pour objectif de mieux et plus travailler en amont, afin de prévenir les problèmes ou les conflits. Dans ce but, la QVT est placée au sein de la direction du dialogue social et sous la direction RH, avec la création d'un **pôle accompagnement** qui aura pour mission d'appuyer les managers quand un problème surgit. Ce pôle aura un rôle méthodologique, et devra s'assurer du respect de la méthode, afin de permettre de résoudre les situations collectives difficiles.

## 10- Commission logement

Action logement, notre collecteur du « 1% logement », ne donne pas entière satisfaction et une réflexion sur la prestation fournie doit être menée.

---

*La Cfdt vous rappelle ce qu'est le 1% logement !*

## Location, achat, travaux, mobilité Pensez au 1% logement !

Vous souhaitez louer, acheter, effectuer des travaux dans votre logement, vous avez un projet de mobilité, ou vous devez surmonter des difficultés. Par le financement du 1% logement vous avez peut-être accès à certaines aides.

### Qu'est-ce que le 1% logement ?

La « participation des employeurs à l'effort de construction » (PEEC) a conservé le nom de « 1 % logement », alors même que son taux n'est plus que de 0,45 % depuis 1991. France Télévisions participe à cet effort à hauteur d'un peu plus de 2,6 millions par an afin de faciliter l'accès à la propriété et au logement locatif des salariés.

France Télévisions a fait le choix de verser une contribution unique à « Action logement » (l'organisme collecteur). Notons qu'il aurait été possible d'envisager d'autres types d'actions telles que les *Prêts directs aux salariés* pour leur permettre de construire ou d'acquérir leur habitation principale ou les *Investissements exceptionnels* dans la *construction directe* ou les *travaux d'amélioration de logements*.

De fait, il est inutile de demander un prêt à France Télévisions pour acheter ou rénover votre résidence principale. Pour obtenir les aides auxquelles vous pouvez éventuellement prétendre, il faut s'adresser à cet organisme.

<https://www.actionlogement.fr>.

**Est-ce que ça fonctionne bien ?**

Pour l'accès au logement locatif à loyers modérés, il paraît évident que la plupart des salariés de France Télévisions qui en font la demande ne font pas parti des « publics prioritaires ». Nous constatons donc que ce n'est pas là que les salariés obtiendront un retour sur contribution.

Pour autant, il ne faut complètement exclure l'idée même des aides dont vous pouvez bénéficier. En effet, les contributions au titre de la PEEC permettent d'accéder :

- au Mobili-pass pour bénéficier d'aides financières et matérielles si je dois changer de lieu de résidence principale ou trouver un second lieu de résidence, suite à une embauche, une mutation professionnelle ;
- à la garantie VISALE qui garantit le paiement du loyer et des charges locatives à votre propriétaire en cas de défaillance de paiement. Gratuite, elle vise à faciliter votre recherche de logement en assurant le bailleur.
- à l'avance loca-pass, pour obtenir une avance du dépôt de garantie dès la signature du bail ;
- aux aides mobili-jeune visant à alléger votre loyer (pour les moins de 30 ans en alternance) : subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10 € et 100 € maximum) chaque mois et pendant un an.
- de l'accès à certains logements locatif sans frais d'agence (site Loc service);
- ...

En ce qui concerne l'accès à la propriété ou les travaux que vous envisagez, vous pouvez obtenir des aides par l'intermédiaire de la PEEC:

- pour vos projets d'accession à la propriété : jusqu'à 40 000€ à un taux d'intérêt très faible (0,5% hors assurance obligatoire);
- des aides à la rénovation énergétique, à l'adaptation de votre logement au vieillissement ou au handicap, à l'agrandissement
- La possibilité d'un versement d'une Prime « Accession à la propriété » dans le neuf pouvant aller jusqu'à 10 000€ pour votre première acquisition.

**Vous avez des questions ? Rapprochez-vous de votre délégué syndical et de vos élus Cfdt. Ils sauront vous guider.**