



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE RENDU CSE CENTRAL 13 et 14 OCTOBRE 2021

Notre liminaire (à lire [ici](#)) : **La maison France Télévisions brûle... et vous regardez ailleurs... !**

Actualité de l'entreprise

Delphine Ernotte présente les objectifs qui vont nous guider ces prochains mois...

OCTOBRE 2021

Être un espace du débat démocratique de référence notamment en période électorale : fabriquer du commun, vérifier les infos avec la cellule « les révélateurs » lancée avec Radio France. Une mission de coordination des invitations à destination des politiques est lancée, afin de dégager de lignes communes pour toutes les chaînes de FTV.

S'appuyer sur nos forces et nos singularités, pour se distinguer, sur nos antennes, des offres de SVOD ; la guerre des droits et des talents est déclenchée avec les plateformes, et nous devons investir dans la recherche de nouveaux talents, de jeunes, lancer des coopérations avec les TV de service public européennes.

Être attentif à tous nos publics et progresser dans la représentation de toutes les diversités tout en s'ancrant dans les territoires, partout. Pour attirer les jeunes, nous devons booster notre présence sur le numérique.

Le retour au travail sur site, ces jours-ci, et la mise en œuvre de l'accord « télétravail », sont un enjeu ; pour le moment, le retour au travail semble bien se passer.

A ce propos... L'accord QVT, arrivé à échéance et prorogé une fois, est tombé et ne s'applique donc plus : la direction va maintenir les dispositifs, notamment ceux pilotés par la direction et les organisations syndicales qui avaient signé cet accord (la Ligne Directe Harcèlement par exemple) institués par cet accord, en les ouvrant à toutes les organisations syndicales représentatives ... La renégociation d'un accord QVT est prévue au 1^{er} semestre 2022.

Régionalisation – projet réseau F3

Stéphane Sitbon Gomez, directeur des antennes et des programmes chez France Télévisions, vient nous parler du réseau. Pour s'interroger : comment passer de l'intention à la mise en acte ? Quels moyens pour le faire ? Quelles doivent être les ambitions de notre projet numérique ? Quelle sera la coopération, sur le numérique, entre France Bleu et FTV ? Quels seront les nouveaux formats expérimentés bientôt à Strasbourg ? Comment réorganiser notre maillage territorial ?

Beh oui alors, comment on fait ? Euh... on ne saura pas ! Mais on entend que la direction est satisfaite des audiences du 18H30 et de « l'efficacité » des matinales avec France Bleu.

Un 18H30 qui serait donc une réussite. Qui est pour nous une machine à malmener les salariés, qui font plus avec moins.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

OCTOBRE 2021

Philippe Martinetti, directeur du réseau, prend le relais : notre ambition, c'est le media global de proximité et de service public. Nous devons proposer une offre de proximité plus diversifiée, d'un accès facile, avec un parcours personnalisé de l'internaute. Très bien. Et si on étoffait les équipes web en région, si on arrêta de les considérer comme les variables d'ajustement ?

Pour y arriver, la direction compte sur les compétences des salariés et sur leurs perspectives d'évolution (les nouveaux métiers ?) : le développement régional comme ascenseur social pour les personnels.

Les polycompétences comme symbole de l'ascenseur social... fallait oser !

Réorganisation de La Fabrique

On s'ennuierait sans La Fabrique et ses réorganisations permanentes... Et la direction de la Fabrique ne nous déçoit jamais. Cette fois, ce qui nous est présenté ressemble fort à ce que nous réclamons depuis... la 1^{ère} réorganisation de La Fabrique : que l'activité soit organisée de façon rationnelle, et que l'organisation n'empêche pas les salariés de travailler. Et si, au passage, elle pouvait permettre l'épanouissement des salariés, on prend !

La Fabrique va donc **créer des relais APS** (animateur prévention sécurité) sur les sites, pour prévenir et agir au plus près du terrain.

L'activité « effets spéciaux » s'est développée et des salariés se sont spécialisés, pour travailler pour tout France Télévisions. Il est temps de cadrer et d'organiser tout cela, par la création d'une « cellule » qui centraliserait les commandes, et placer les salariés (qui sont à Lille, à Nancy...) concernés sous une même direction, avec un Responsable d'Activité et de Fabrication (RAF) qui prendrait en charge la relation commerciale avec les commanditaires, l'organisation et la planification de l'activité et des personnels, et la gestion des devis et de l'offre. Ce RAF serait rattaché à la direction Centre Nord.

La direction veut aussi officialiser et renforcer **les passerelles entre la fiction et la vidéo fixe**, en plus de celles qui existent entre la fiction et le feuilleton.

De plus, la fiction à Lille-Lomme sera rattachée à la direction déléguée Centre Sud, qui portera un nouveau nom : **« équipes de tournage fiction - feuilleton »**. Lomme verra arriver, sur une création de poste, un chef de fabrication. Les deux assistantes qui gèrent exclusivement la fiction, seront quant à elles rattachées à cette direction déléguée tournage feuilleton – fiction. Le chef de fabrication « arrière-scène » sera, lui, rattaché au responsable des activités tournages centre nord.

Et un rétropédalage... sur la **commande « client fiction »** : pour favoriser les passerelles feuilleton – fiction, on va revenir à un responsable de portefeuille unique, qui coordonnera les activités et qui aura une visibilité sur les passerelles entre la fiction et le feuilleton.

Des ajustements sur la logistique : le poste de logisticien à Rennes sera transformé, à la suite du départ à la retraite du salarié sur ce poste, et partagé sur deux activités, la logistique et la vidéographie. Ce salarié sera rattaché hiérarchiquement au responsable de site de Rennes pour la partie vidéographie, et, pour la partie logistique, au responsable logistique AISO. Concernant la cellule logistique au siège, la direction veut renforcer la coordination des activités logistiques pour le Centre Nord. La cellule qui existe, rattachée à la direction du Centre Nord, sera rattachée dorénavant au responsable logistique AISO.



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Sur le plan de charge de La Fabrique à fin septembre, qui a été établi il y a un an : des tournages, essentiellement pour Télématin, sont externalisés (60% des tournages externalisés) ; la demande de réseau régional est arrivée après l'établissement de ce plan de charge, et elle est absorbée maintenant par des moyens légers sur étagère.

OCTOBRE 2021

Situation dans les Outre-mer (Le CR de la commission Outre-mer est [ici](#)!)

Tension sur les effectifs aussi en Outre-mer ! La situation sanitaire actuelle ne facilite pas le travail des équipes, que ce soit à Mayotte, en Guyane, en Guadeloupe, à la Martinique, ou encore en Polynésie. La direction recense les besoins et va lancer un appel aux salariés de FTV, qui pourraient venir renforcer les équipes. Le recours aux CDD est possible, et s'il le faut, on se concentrera sur l'activité info au détriment du reste par manque de moyens.

La réorganisation de la fonction RH en Outre-mer suscite l'inquiétude ; les élus se font l'écho de la crainte des collègues ultra marins, qui ne veulent pas perdre en autonomie, qui s'inquiètent d'une main mise centralisée sur les questions RH. Même si tous reconnaissent que la fonction RH doit être organisée différemment, parce que le système actuel ne marche pas. La direction, elle, estime que son projet apportera, justement une plus grande autonomie aux établissements Outre-mer.

Santé, sécurité, conditions de travail : compte rendu de la CSSCT Centrale

Télétravail : le sujet s'invite à l'occasion de ce point... Parce que, et la Cfdt l'a écrit dans son liminaire, l'accord signé récemment donne déjà des migraines aux encadrements.

Comment concilier télétravail et organisation du travail ? Notre réponse : en repensant ces organisations, en inventant de nouveaux fonctionnements... En appliquant loyalement l'accord, qui prévoit tout ceci, au lieu de chercher à le contourner, par exemple en racontant qu'à moins d'un jour par semaine, donc moins de 40 jours par an, pas besoin de signer un avenant, ce serait du télétravail occasionnel – donc hors cadre, sans règles, rien quoi !

Ah mais non, la direction se désolidarise de ce que d'autres racontent dans les sites : ce sera l'accord, tout l'accord, rien que l'accord. Les 40 jours ? Jamais entendu parler. Donc non, cela n'existe pas.

Converser via un CHATBOT

L'« agent conversationnel » a fait l'objet de négociations avec les syndicats il y a quelques mois, seule la CFDT avait alors décidé de signer un accord qui fixait un cadre à la mise en œuvre de ce chatbot : comment le tester ?, par qui ?, sur quel type de questions ?...

Un agent conversationnel qui doit répondre aux questions simples des salariés sur des sujets RH : quelles sont les règles pour poser des RTT ?, comment alimenter mon CET ?, pourquoi n'ai-je pas encore eu ma carte de mutuelle ? Etc...



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Objectif : **décharger les RH de ces sujets**, qui leur prendraient, en temps, entre une demi-journée par semaine à un jour par semaine. Du temps qu'ils doivent alors pouvoir consacrer aux entretiens avec les salariés, aux dossiers RH compliqués, à l'évaluation des conséquences des projets dans les sites, à la gestion des parcours professionnels, etc... Des questions simples, auxquelles l'agent conversationnel doit apporter des réponses homogènes qui valent pour toute l'entreprise.

Les élus soulignent **l'importance du lien humain** : cet outil ne doit pas fermer la porte du bureau RH aux salariés, qui ne répondraient plus à leurs questions. « Non, non, non, cela n'est pas l'objectif », dit la direction.

OCTOBRE 2021

Autre critique : **le paramétrage de l'outil**, dans les réponses apportées. L'agent conversationnel répondra ce qu'on lui aura appris à répondre, parfois, donc, des interprétations « direction » de textes.

Un exemple ? Le fractionnement pour les journalistes. La doctrine « direction » est que les journalistes n'y ont pas droit ; la Cour de Cassation, elle, souligne que le renoncement à ce droit est individuel et doit être formalisé par chaque salarié concerné. Le chatbot, il va répondre quoi à la question qu'un journaliste va lui poser sur son droit à fractionnement ? Devinez...

Formation : les priorités 2022

Développement de la culture et des valeurs communes de l'entreprise, juste représentation de la société, lutte contre les fake news, acculturation numérique : voici les priorités de la formation pour 2022.

Avec des nouveautés : la réflexion sur l'ouverture de centres de formation dans les Outre-mer, et la possibilité pour les filiales d'utiliser l'offre de formation et les ressources de l'Université FTV.

Autres points saillants : le partenariat avec la classe ALPHA initiée par l'INA, à destination de jeunes qui y sont formés aux métiers de l'audiovisuel, sera renforcé ; le média global web / TV / radio en Outre-mer ; la régionalisation dans le réseau f3 ; la formation / sensibilisation du management ; l'accompagnement des mobilités et des reconversions.

Emploi : le plan social permanent

9029,9 équivalents temps plein au 30 juin 2021, dont 1130,8 ETP non permanents : **entre 2012 et 2021, FTV a perdu 15% de personnel**. C'est un « plan social permanent ».

Après la période de confinement, l'activité a repris et **les non permanents ont pu retravailler** : les chiffres le montrent, + 265 ETP non permanents (et - 85,9 ETP permanents, partis dans le cadre du plan de départ). 78% des recrutements sont des transformations de CDD en CDI. Les heures supplémentaires augmentent de 22,9% pour les permanents, de 29,5% pour les non permanents – Le siège et La Fabrique sont les champions en la matière ; explication de la direction : cela correspond à des pics d'activité, c'est normal. A moins que – et c'est l'avis des élus – les non permanents et les HS pallient le manque d'effectifs permanents...



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Et la RCC, on en est où ? 1010 départs actés fin juin 2021, 1056 fin septembre 2021, dont 900 départs à la retraite, et 156 projets professionnels.

Qui part ? 45% des partants viennent du réseau F3, 42% du siège, 14% des Outre-mer. Et maintenant ? L'accord cadre permettant la mise en place de la RCC prévoit un volet « embauche » de salariés porteurs de nouvelles compétences ou CDD de FTV...

Pour l'heure, on constate que les recrutements concernent peu les nouvelles compétences, et sont essentiellement destinées à combler les besoins récurrents de FTV – tout simplement, pour permettre à l'activité de tourner !

OCTOBRE 2021

Handicap : Compte rendu de la commission du CSE C

Le 4^{ème} accord handicap à FTV est entré en vigueur en 2021 – comme l'accord précédent, il n'est que peu connu, et par endroit, pour certains salariés avec une reconnaissance comme travailleur handicapé (RQTH), obtenir l'application des dispositions de cet accord reste un combat.

Le groupe France Télévisions est soumis à une obligation d'emploi de travailleurs RQTH : en 2020, elle est de 6%. Le groupe, ce sont aussi nos filiales... Qui, elles, ne respectent pas leurs obligations. Ben quoi, il paraît que la filiale Francetv Studio, c'est le paradis sur terre (cf. le transfert des salariés des magazines de FTV à la filiale – projet « TEPI » ...).

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans l'absolu et dans l'idéal, **tout va bien à FTV** sur le plan de l'égalité professionnelle.

Mesure de l'index Egalité Hommes Femmes France Télévisions

Résultats pour l'exercice 2020

- 1- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 39/40 points
- 2- Ecarts d'augmentations individuelles : 20/20 points
- 3- Ecarts des promotions : 15/15 points
- 4- Augmentation après retour de congés maternité : 15/15 points
- 5- Présence dans les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 points

Soit

94
—
100



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les objectifs d'emploi des femmes, fixés en 2017, ont été atteints dès 2019, des mesures de résorption des disparités femmes-hommes ont été mises en œuvre cette année, et le rééquilibrage des effectifs, en faveur des femmes dans les métiers techniques et journalistiques, et en faveur des hommes dans les fonctions administratives, reste un objectif...

MAIS : nous demandons, pour préparer l'avenir, que la situation **dans le secteur du numérique, dans l'encadrement et dans les viviers**, soit examinée, analysée... et que des plans d'action soient construits, **pour que plus de femmes puissent accéder à ces fonctions**. Nous insistons aussi sur l'existence de disparités touchant les femmes comme les hommes, et qu'il faut traiter : salariés en situation de handicap, personnels recrutés à des niveaux de salaire plus bas que ceux pratiqués actuellement...

Et puis, il y a la formation pendant l'année 2020, et la place importante prise par les webinaires, notamment en gestes et postures devant un ordinateur, ou sur des logiciels... Formations pas toujours tracées, jamais planifiées... et qui concernent surtout des femmes, les administratives en télétravail. **Nous demandons donc que ces formations soient dorénavant tracées, valorisées, planifiées !**

Accueillir des jeunes filles, en stage, dans nos sites... Leur présenter nos métiers, susciter des vocations... C'est important, et la direction confirme que nous ouvrons nos portes aux stagiaires de troisième, qui pourront aussi partir en reportage avec nos équipes, contrairement à ce qui a pu être dit par certaines directions ici ou là.

Enfin, la commission questionne l'image de la femme que nous véhiculons, à l'antenne. La proximité, la diversité, c'est aussi permettre à toutes / tous, quel que soit l'âge ou l'apparence, de paraître à l'antenne.



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

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

OCTOBRE 2021