

## **La Cfdt, ce sont des valeurs que nous défendons au quotidien dans notre entreprise.**

**L'émancipation** individuelle et collective, pour imposer le respect de la dignité et de la liberté et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels.

**La démocratie** pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision, et être acteur de l'amélioration des conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.

**L'indépendance** de notre Syndicat, qui n'est soumis ni à l'Etat, ni aux partis politiques, ni aux confessions religieuses.

**L'autonomie financière** qui garantit notre indépendance de pensée et d'action.

**La solidarité** et l'entraide pour défendre les droits de tous dans l'entreprise.

## **À FRANCE TÉLÉVISIONS, LA CFTD S'ENGAGE**

# **L'emploi**

**Le plan social permanent** : La Cfdt veut sortir de la logique du plan social permanent, qui domine depuis des années maintenant à FTV.

Nous avons signé l'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, pour permettre une recomposition de l'emploi dans notre entreprise : remplacer ceux qui partent par de jeunes professionnels sur de nouveaux métiers. **Cette recomposition de l'emploi doit forcément s'accompagner par une réflexion sur les métiers, et sur le déploiement de l'emploi dans les sites** : pourquoi ne pas « dé-parisianiser » certains secteurs d'activité ? Quels sont les métiers nécessaires à notre activité aujourd'hui, quels sont nos besoins, comment arriver à recruter dans ces métiers ?

Nous avons besoin d'une **stratégie de l'emploi dynamique et porteuse d'avenir, optimiste**. Cesser de détruire, et privilégier la construction. Arrêter d'externaliser, pour produire avec nos propres compétences. Internaliser par exemple les emplois du numérique, aujourd'hui sous-traités à des prestataires.

**Aux salariés en CDI**, par des opportunités de mutation, d'évolution, de reconversion.

**Aux non-permanents**, qui doivent pouvoir compter sur un recrutement s'ils le souhaitent à FTV, et ne plus être considérés comme la variable d'ajustement de la politique de l'emploi à FTV.

**Aux salariés de La Fabrique**, partout, qui doivent être nos interlocuteurs naturels pour la fabrication de nos contenus. L'activité de La Fabrique doit être maintenue et développée, et FTV doit recourir à ses moyens en priorité. La Fabrique, partie importante de FTV, doit le rester et s'ouvrir d'avantage aux autres salariés de FTV, qui souhaiteraient travailler en son sein. Il faut fluidifier et encourager les échanges entre La Fabrique et les autres services de FTV pour permettre les échanges de compétences et d'expériences. Nous devons investir dans les outils traditionnels de la Fabrique (régies, flotte VM, etc.), ne pas tout miser sur de nouveaux outils plus légers, pour conserver la force de frappe de La Fabrique.

**Aux salariés du réseau régional**, auxquels on promet une régionalisation qui n'arrive pas... Nous réclamons des moyens pour recréer les liens de proximité avec les habitants de nos territoires. Des emplois, du matériel, du temps d'antenne, un projet numérique ambitieux et à la hauteur des enjeux. Nous devons miser aussi sur les éditions locales, recréer les Locales de métropoles ; augmenter les temps d'antenne et les moyens consacrés aux langues régionales et nouer des partenariats pour former des personnels locuteurs des langues régionales, à l'image de la politique menée en Corse. L'idée que les Grandes Régions administratives seraient une réalité doit définitivement être abandonnée : il faut renoncer aux JT mutualisés qui ne reflètent en rien les attentes de nos téléspectateurs en matière de TV régionale.

**Aux salariés des Outre-mer et de Malakoff**, qui ont besoin d'emplois et de moyens pour assurer leurs missions. Les stations Outre-mer doivent pouvoir devenir des chaînes de plein exercice, au plus proche des populations. Malakoff doit être leur tête de pont dans l'hexagone, un relais, un support, un facilitateur. La Cfdt n'a pas fait son deuil de France Ô, dont le sacrifice démontre que sur un claquement de doigt, une chaîne TV peut disparaître.

**Aux journalistes et producteurs de contenus**, dont les propositions doivent être entendues, et qui doivent disposer des moyens et outils nécessaires pour travailler. Nous demandons l'internalisation des magazines de FTV, et nous nous opposons au Diktat des formules à la mode, des montages « djeuns », des tournages « en kit » ou systématiquement au smartphone, au détriment trop souvent du fond. La conférence de rédaction doit redevenir le lieu du débat, dans un ton respectueux des compétences des uns et des autres.



# L'évolution des métiers et des compétences

La Cfdt s'est exprimée contre les UCC, parce que nous estimons que nous devons enfin parler métiers et fonctions, plutôt que de bricoler des compétences élargies en fonction de besoins à court terme dans les services. La Cfdt ne confond pas poly-compétences et polyvalences. **Or, à FTV, c'est de polyvalence que l'on parle, en réalité.**

## Polyvalences / poly-compétences

La polyvalence sert en réalité à combler le manque de moyens et le non-remplacement des salariés, et permet une planification flexible sans garantir l'épanouissement professionnel des salariés, qui sont considérés comme de simples ressources permettant de pallier le manque de moyen. Une polyvalence qui consiste en un **empilement de tâches issus de différentes fonctions, de différents métiers**, et ne suppose pas forcément que le salarié possède toutes les compétences lui permettant d'assurer correctement ses tâches et pour évoluer.

Alors que la poly-compétence, suppose, elle, une maîtrise réelle des tâches à effectuer et pourrait être, pour certains métiers traditionnels de la TV, une piste d'avenir et un enrichissement pour nos programmes.

C'est cet amalgame polyvalence / poly-compétence que la Cfdt combat. **En mettant en avant la polyvalence, FTV interdit en réalité l'évolution des salariés** et contourne la nécessité de réfléchir sur les métiers et les compétences ; par la création de primes UCC, FTV évite aussi de traiter du sujet de la juste rémunération de nouvelles compétences.

## Réflexion sur les outils et les activités

La Cfdt demande donc **une vraie réflexion sur les outils, sur ce qu'ils permettent de faire, sur les évolutions qu'ils impliquent pour les métiers des salariés.**

**Une réflexion sur les activités**, également : les salariés doivent d'abord être pleinement sollicités sur leur métier, parce que nous créons des programmes, des émissions, des éditions spéciales, avant de chercher à les occuper par ailleurs. Et si une nouvelle compétence est nécessaire dans le cadre de l'exercice d'un métier, nous devons l'envisager comme une évolution du métier, ou comme une création de nouveau métier, à repositionner dans la grille.

Parce que pour nous, **l'acquisition de nouvelles compétences ne doit pas être synonyme de casse des métiers.** Explorer le métier des uns pour simplement transférer des tâches sur les autres, c'est non. **Alors que faire évoluer les métiers, en pesant les compétences nécessaires, nouvelles, mobilisées, c'est aussi permettre au salarié de s'épanouir dans un métier qu'il a choisi, de se former pour évoluer dans son métier ou pour pouvoir rester dans son métier.** Les acquis de l'expérience, l'expertise et la technicité doivent être reconnus et valorisés.



Réduire les écarts de rémunération, partager équitablement, valoriser financièrement les compétences, signature de l'accord Prime Vélo, de l'accord Intéressement avec des critères responsables et réalistes, de la NAO 2021...

## Augmenter les salaires

**Pour la Cfdt, la hausse des salaires, avec la reprise de l'inflation, devient urgente** : + 2,8 % en 2021 : il faut remonter à 2008 pour observer une hausse aussi sensible !

Pour que les salariés ne soient pas pénalisés par cette inflation, les salaires doivent suivre le mouvement. Si les salaires les plus bas sont évidemment le plus impactés par l'inflation, nous sommes tous concernés par cette baisse de notre pouvoir d'achat, d'autant que nos salaires ont, de façon générale, très peu augmenté ces dernières années.

La direction impose des enveloppes financières consacrées aux augmentations de salaire individuelles ne permettant qu'un saupoudrage, et a refusé les augmentations collectives, argumentant du faible taux d'inflation. Cette justification ne tient décidément plus, et la Cfdt exigera que le pouvoir d'achat des salariés de FTV soit, a minima, maintenu pour tous : les enveloppes dédiées aux augmentations doivent être revues à la hausse.

## Transparence

Nous réclamons une **répartition transparente et juste des enveloppes financières** « mesures individuelles » et « primes ». Nous réclamons la résorption des disparités salariales entre salariés, entre sites, entre professions qui contribuent, de la même manière, à notre activité.

## Solidarité avec les non-permanents

La Cfdt a signé l'accord créant le **fonds de solidarité** pour nos collègues non-permanents, afin de leur permettre de surmonter la période du confinement sans activité.

La Cfdt défend **l'emploi des non-permanents à FTV**, les accompagne dans leurs démarches de requalification ou d'intégration, et dans la défense de leurs droits.

Nous avons défendu les droits de nos collègues non-permanents, en obtenant, en 2018, et par voie de justice, que le paiement des samedis travaillés par les CDDU soit conforme aux dispositions de l'accord collectif de FTV.



L'accord « égalité professionnelle » est un outil pour atteindre l'égalité de rémunération, de traitement et des chances. Nous insistons sur l'obligation de résultat : **un accord n'est utile que s'il est appliqué, et si les dispositifs permettent d'atteindre les objectifs !**

**Rattrapage des écarts et inégalités de carrière : priorité au rattrapage des disparités**, qui doit être sanctuarisée par des enveloppes spécifiques. Seule la transparence sur les salaires permet le contrôle du respect des accords signés et la régulation des mécanismes générateurs d'inégalités. Nous voulons pouvoir peser sur la résorption des inégalités salariales, lors des négociations annuelles et lors des comités salaires ! Nous nous battons pour le principe, inscrit dans la loi, du  **salaire égal pour un travail de valeur égale** , par une juste reconnaissance des qualifications et des compétences dans les classifications. Nous devons **revaloriser les métiers à prédominance féminine** qui sont tout aussi nécessaires à notre fonctionnement que les métiers techniques et les fonctions journalistiques.

**Harcèlement, discriminations, préjugés, comportements déviants : le harcèlement**, qu'il soit sexuel ou moral, collectif ou le fait d'individus, doit être combattu efficacement. Dans tous nos sites, des référents « harcèlement » doivent être désignés et formés pour, en toute indépendance, intervenir en cas d'alerte ou de situation avérée.

**Discrimination, préjugés, comportements déviants** doivent être combattus. Nos encadrements, responsables des fonctionnements collectifs et des individus composant les collectifs, doivent être formés, pour prévenir mais aussi pour ne plus reproduire ces comportements eux-mêmes, pour garantir l'objectivité de leurs choix de gestion des services et des carrières, de recrutement des salariés dont ils ont la responsabilité.

**Promouvoir la mixité des métiers et des filières : la Cfdt soutient toutes les actions qui rendent visibles nos métiers** dans tous les lieux de formation, que ce soit par l'éducation à l'image à l'école primaire, ou par la participation aux forums des métiers dans les collèges, lycées, universités (...). Nous devons ouvrir les portes de notre entreprise à tous, quelle que soit leur origine, leur genre (...).

**Organisation du travail : imaginer de nouvelles organisations du travail** pour une meilleure articulation vie personnelle / vie professionnelle ; horaires atypiques, planning, temps partiel, télétravail, etc. : cela doit être cadré par des textes précis, transparents, connus de tous, avec des possibilités de recours pour les salariés. Les difficultés d'organisation de la vie privée du fait de nos contraintes professionnelles doivent être un sujet dans l'entreprise. FTV doit se préoccuper plus activement de nos problématiques de logement, de transport, ou encore de garde d'enfant.



Articulation vie privée/vie professionnelle, prévention des RPS, droit à la déconnexion, organisations et conditions de travail, relations entre les salariés, ou encore vie du collectif sont des sujets que nous devons traiter. Les suppressions d'effectifs et l'introduction d'outils numériques augmentent la charge de travail, et le travail envahit petit à petit notre vie privée.

## La politique QVT doit s'imposer à tous

L'accord existant, que la Cfdt n'a pas signé, est arrivé à son terme et un nouvel accord doit être négocié en 2022. L'accord précédent, s'il comportait beaucoup de bonnes idées que nous avons d'ailleurs contribué à négocier, a pêché par son parti pris : pas d'obligations, l'accent était mis sur l'appropriation volontaire des dispositions de l'accord.

**La Cfdt estime qu'un tel accord ne peut pas être appliqué sur la base du volontariat. Les dispositions essentielles doivent s'appliquer à tous, et être mises en œuvre partout.** C'est ce que nous allons porter au cours de la négociation à venir.

## Temps de travail

La Cfdt réclame une **analyse de la charge de travail et des temps de travail**. Au forfait-jour comme au décompte horaire, les dépassements d'horaires doivent être reconnus et payés ou récupérés. Un salarié au forfait-jour n'est pas corvéable à merci ou disponible H24 : la Cfdt exige que les dépassements signalés soient effectivement validés par la hiérarchie. Et FTV doit respecter la loi, qui interdit à un employeur d'imposer le forfait-jour à un salarié.

**Le temps partiel doit être ouvert à tous ceux qui le souhaitent**, notamment aux parents de jeunes enfants et aux salariés aidants familiaux, avec remplacement de leur absence afin de ne pas reporter la charge de travail sur leurs collègues.

**La Cfdt propose une réflexion sur le temps consacré au travail tout au long de la vie**, avec des phases de travail plus intensives que d'autres, avec des périodes consacrées à la réalisation de projets personnels et familiaux. Nous revendiquons un droit à congés supplémentaires, sorte de CET mobilisable pour répondre à des besoins en temps.

## Temps de travail des seniors et fins de carrière

L'emploi des salariés en fin de carrière doit enfin être traité, avec un **maintien des compétences professionnelles et une valorisation de l'expérience**. Le partage de compétences entre jeunes et seniors, le tutorat et le mentorat, ou encore la prise de responsabilité sont, pour la Cfdt, aussi des perspectives de fin de carrière. Nous militons pour la retraite progressive et l'aménagement des conditions et des rythmes de travail des seniors.

L'articulation vie privée/vie professionnelle est pour nous une composante obligatoire de tout accord QVT, avec des dispositifs réalistes et applicables. Nous voulons rouvrir les discussions sur la prévention des risques professionnels et sur la pénibilité de nos activités.

### Accès équitable à la formation

Nous insistons sur la nécessité d'assurer la formation pour toutes les catégories de personnel, et sur la planification et la valorisation des formations en e-learning ou webinaires.

Les salaires et rémunérations doivent être de vrais outils de reconnaissance et de valorisation des compétences, de l'implication, de motivation des salariés.

### Diversité, l'inclusion, l'égalité des chances

La Cfdt exige que la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances soient des réalités assumées par tous, direction, salariés, représentants du personnel.

### Redonner du sens

Nous devons **maitriser la transformation numérique et cesser de la subir**, et négocier ses impacts sur nos métiers et organisations. Pour la Cfdt, une refonte des parcours « métier » est nécessaire, avec la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. En matière de métiers, c'est à FTV de décider du cap, et pas aux fournisseurs de matériel ou aux organismes de formation !

**Nous réclamons des modes de fonctionnement plus collaboratifs face à l'individualisation du travail.** Nous voulons que FTV, dans ses fonctionnements, sorte de la logique toujours descendante dans le processus de prise de décision. **Nous combattons toute méthode de management génératrice de mal-être.**

### Télétravail

**La Cfdt est favorable au télétravail** encadré et accessible à tous, selon l'activité et les outils disponibles, après une réflexion collective sur l'organisation et le sens de cette activité. C'est pourquoi nous avons signé l'accord « Télétravail », qui doit permettre de télétravailler dans de bonnes conditions. Nous serons vigilants quant à l'application de cet accord et aux interprétations qui en seront faites.

Le télétravail ne doit pas servir de prétexte pour la mise en place du flex office, des open space à gogo et des bureaux nomades, ou pour la réduction des surfaces immobilières dans nos emprises ou des déménagements de site.



# La Responsabilité Sociétale des Entreprises



**La RSE** est un sujet pour la Cfdt depuis 20 ans maintenant : les entreprises doivent tenir compte de leurs impacts environnementaux et sociétaux, et insuffler des stratégies de développement durable partagées par tous - pour un monde plus juste, plus vert, plus durable.

**Un axe stratégique : l'impact de France Télévisions sur l'environnement, sur l'économie, sur le social**, doit être un axe stratégique de notre entreprise. La RSE, c'est mettre en place des principes du développement durable dans l'entreprise, c'est s'interroger en permanence sur la cohérence de nos actions, dans l'intérêt des salariés, sur le long terme, et en considérant leurs impacts sur notre environnement extérieur.

La RSE doit impliquer les salariés et leur accorder une plus grande place dans la définition des stratégies de France Télévisions. **Les salariés sont des acteurs fondamentaux de la RSE.**

**Responsabilisation des salariés : la Cfdt encourage la responsabilisation des salariés au quotidien**, pour une utilisation raisonnée et réfléchie des énergies, pour la mise en œuvre de bonnes pratiques notamment dans la gestion des données numériques dévoratrices d'énergie, ou dans les moyens de transport utilisés pour aller travailler.

**Mobilités douces : la Cfdt promeut les mobilités douces** : nous voulons renégocier l'accord « plan vélo » qui arrive à échéance en juin 2022, pour y intégrer les transports multi modaux (train + bus / tram / métro / vélo / covoiturage, etc.). Le Plan Vélo n'est qu'un début !

**Equipements et immobilier : nous sommes attentifs aux projets d'équipement et immobiliers de FTV** : il est impératif de tenir compte des impacts environnementaux et sociétaux des projets (déménagements de sites, réhabilitation immobilière, achats de véhicules, clauses environnementales ET sociétales dans les appels d'offre, etc.).



▲ ◆ ■ ● [Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : 01 56 22 88 21