



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Compte rendu CSE Central – 8 juin 2022

1-Le verre à moitié plein

C'est l'optimisme à tous les étages, ou presque, à FTV. En tout cas à l'étage direction, où on est content.

Satisfecit de la Présidente sur les audiences, la fréquentation des plateformes web, la couverture de la culture ou du sport...

- **Les élections** : Le réseau F3 et les Outre-Mer sont, selon la présidente, en 1^{ère} ligne pour la couverture des élections législatives, une offre locale renforcée par F2 au national.
Les élus déplorent la diffusion tardive, la nuit, des débats en région.
- **Le sport** : Roland Garros et l'accès égal de tous aux matchs est un sujet pour FTV, puisque cette année, Amazon était le diffuseur des sessions nocturnes et de la totalité des rencontres se déroulant sur le court Simonne-Mathieu. Provoquant l'ire de Delphine Ernotte-Cunci.
- **Le Tour de France** - féminin et masculin - arrive avec l'été sur FTV : un évènement très apprécié par les publics, traditionnellement.
- **La culture** : le partenariat de FTV avec BRUT pour le Festival de Canne a été, toujours selon la direction, un succès. Nous aurions fait un carton, « les jeunes de Brut ont travaillé avec les anciens de FTV », nous aurions rendu le goût du cinéma aux Français en diffusant des films à la télé.
Dont acte. Mais quid des moyens de La Fabrique, qui n'ont pas été sollicités pour travailler sur le Festival ? La direction explique rapidement que l'intervention de La Fabrique était à l'étude, projet abandonné pour prendre le temps de regarder comment est fabriquée la captation TV de ce Festival – RV l'année prochaine, donc.
- **Le spectacle vivant** : on a retransmis les Molières. Bon.

Et les audiences ? Nous sommes à 29,1% de part de marché, avec une durée d'écoute quotidienne de 3 H 09 – c'est en baisse par rapport à 2019.

Déménagement des sites parisiens situés hors du siège, le projet CAMPUS est approuvé par le Conseil d'Administration. La prise de baux pour deux immeubles à proximité du siège et le déménagement des sites parisiens de FTV SA et des filiales à l'horizon 2025, sont actés.

Fin de l'aventure SALTO, on récupère nos fonds – heureusement !

FTV récupère ses billes, ce qui lui permettra d'ailleurs de reconstituer une partie de ses capitaux propres (il nous faut 50 millions d'euros pour reconstituer ces fonds propres, et nous avons 2 ans pour le faire).

SALTO + la vente d'immeubles à la suite du projet CAMPUS (Malakoff par exemple)= de l'argent frais. Actuellement en tout cas, les comptes sont à l'équilibre, explique le grand manitou des finances, Christian Vion.

JUIN 2022



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

Après le verre à moitié plein, voici le même à moitié vide...

Inquiétudes sur la suppression de la redevance, mais la direction travaille quand même, heureusement, sur les projets de grille de rentrée, qu'elle va présenter en juillet cette année.

La redevance est supprimée à l'automne, ce qui impactera le budget 2023 ? La direction s'affiche sereine : ben l'Etat va devoir compenser pour 2023, hein.

Les organisations syndicales représentatives expriment toutes, à l'unanimité, leurs inquiétudes face à la suppression de la redevance. D'autant que les projets qu'ont certains politiques pour notre entreprise et pour l'AV public laissent songeurs : les uns recréent l'ORTF, les autres privatisent, fusionnent, suppriment à tour de bras dans leurs discours...

La Présidente de FTV dit défendre, partout et toujours, l'indépendance du service public. Tant mieux, c'est son job, aussi ! Et elle aussi demande un financement de FTV qui soit prévisible, pérenne, pour un groupe FTV « puissant en France mais aussi en Europe ».

2-Rien n'est petit pour un grand esprit (« Sherlock Holmes – une étude en rouge », Arthur Conan Doyle)

Un seul outil pour tous les métiers « programme » : le projet Sherlock
Lire [ICI](#) la résolution des élus sur l'expertise du projet.

On en parle depuis 2020 au CSE Central, les élus sont maintenant consultés sur le projet. L'équipe projet est venue présenter son bébé, qui est une sorte de « global média », permettant de passer d'un fonctionnement de « chaine TV » à un fonctionnement basé sur les programmes.

Sherlock va remplacer les outils de gestion des programmes obsolètes : **un seul outil qui place les programmes au centre des préoccupations, avec des process harmonisés dans tout FTV.**

Sherlock gère toute la vie du programme : de l'idée en passant par les droits, sa « vie financière », sa fabrication, sa diffusion, la publicité de ces programmes, etc. C'est ainsi que travaillent les télévisions françaises (TF1 par exemple), et européennes (la RTBF...), qui utilisent également Sherlock.

Un outil acheté « sur étagère », qui n'est pas développé par FTV. Mais, selon la direction, nous profiterons des développements faits par le concepteur, qui doit s'adapter aux demandes de ses clients.

Sherlock est déployé en plusieurs phases :

- La phase 1 qui s'achèvera en mars 2023 et qui concernera Malakoff et le siège.
- La phase 2 concernera les régions et l'Outre-Mer.

A noter : dès mars 2023, les salariés qui travaillent sur OSCAR changeront d'outil.

D'ores et déjà, les équipes « métiers » (programmes et programmation, CDE, conduite d'antenne) sont associées au projet, pour les préparer à l'utilisation de l'outil. Le dispositif de formation est déjà prévu, ainsi que le plan de communication et l'accompagnement de l'encadrement.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

La formation : un tronc commun obligatoire, une quinzaine de parcours spécialisés, des tests de validation, des webinaires.

Avant le déploiement, des experts pour chaque site seront formés, pour disposer de référents sur place par la suite.

La charge de travail : avec un outil plus souple, la direction espère libérer du temps aux salariés pour qu'« ils puissent faire autre chose ». Le temps gagné à ne plus faire de la saisie pourrait être consacré à des activités plus qualitatives, de contrôle par exemple.

Nous resterons vigilants : le nouvel outil ne doit pas avoir pour effet de réduire les emplois et d'augmenter la charge de travail de ceux qui restent.

3-Régionalisation, l'effet ballon ?

A l'ordre du jour, un point d'étape sur LE projet du réseau régional France 3, la régionalisation. Projet qui, nous semble-t-il, s'est dégonflé. Comme une baudruche. Des grandes ambitions affichées il y a 4 ans – rappelez-vous, notre avenir, c'était une inversion du modèle, avec des chaînes régionales de plein exercice -, on est passé à des objectifs beaucoup plus modestes, et surtout, adaptés aux moyens en régression du réseau F3...

Que nenni, nous dit le chef à plumes des programmes de FTV, Stéphane Sitbon-Gomez, venu avec Philippe Martinetti, grand peaux rouge en chef du réseau.

Parce que, nous disent-ils, des ambitions stratégiques, on en a plein !

- **Point central de la régionalisation** : le déploiement du projet « ICI », la plateforme numérique conjointe avec France Bleu. Le rapprochement avec France Bleu devient une réalité, Delphine Ernotte Cunci lance même – provocation ? - « la fusion avec France Bleu, je suis pour ! ».
- **Et l'information**, avec un accroissement de l'info de proximité ; l'info noyée dans un ensemble de contenus, c'est terminé !

La direction nous dit travailler et régionaliser, et explique ses axes de développement :

- **Autonomie de programmation** : pour la diffusion de documentaires le matin sur les antennes régionales.
- **« Événementialisation »** des antennes avec une augmentation de 20 % en 2020 par rapport à 2019.
- **160 directs « sport »** dans les antennes régionales, avec une fabrication 1/3 par les antennes, 1/3 par la Fabrique, 1/3 en sous-traitance.
- **5 primes depuis septembre** sur les antennes régionales.
- **Lancement de formats nouveaux** par toutes les directions régionales.
- **Matinales** : augmentation de 15% de la production interne.

Prochain chantier pour la direction : **l'info** (ou comment faire de la proximité), et le **maillage territorial** (on découvre que le maillage de Radio France et le nôtre ne se recouvrent pas, et que RF couvre mieux le territoire que nos antennes ou nos grandes régions).



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

Une annonce : d'ici la fin de l'année, France 3 sera diffusé sur 43 zones de diffusion, et la direction est en négociation avec Orange pour une diffusion sur l'ensemble du territoire.

L'info et la proximité : **la direction constate que 60% des sujets de nos JT traitent de la « ville Préfecture »**. Ce qui n'est pas satisfaisant, nous sommes tous d'accord.

Mais nos explications du phénomène et nos solutions ne sont pas forcément les mêmes... Parce que quand nous disons que pour travailler, il faut des moyens, la direction nous répond qu'il faut changer d'organisation du travail, avec des équipes allégées, un autre maillage territorial par redéploiement... et de considérer que « les évolutions technologiques devraient dégager du temps pour nourrir l'antenne ».

Voilà de quoi alimenter le débat : « équipes allégées », ça veut dire quoi ? On n'en saura pas plus, RDV en septembre pour en parler, nous dit S. Sitbon-Gomez...

« L'info », c'est quoi ? De l'actu, du sujet – des brèves – des dossiers – du magazine ? Le maillage, est-ce l'existence d'implantations de F3 ou la couverture par les équipes du BRI, des Locales, des BEX existantes ?

Nous soulignons le fait que des BEX sont « inhabitées » depuis des mois, que les candidats au recrutement / mutation quand des postes en BEX sont proposés manquent : il faut redéfinir le travail en BEX, le rendre attractif en proposant de vrais projets éditoriaux pour le traitement de l'info.

La régionalisation, c'est aussi, pour nous, l'emploi en région. Notamment quand on parle de fabrication de programmes : pourquoi concentrer de plus en plus les équipes de La Fabrique à Paris alors que les besoins régionaux sont réels ?

Pourquoi ne pas se tourner vers les Régions pour nouer des partenariats de développement dans le numérique avec les universités et centres de formation, plutôt que de centraliser et de subir les problèmes de recrutements en Ile-De-France ?

Pour la Cfdt, réussir la régionalisation, ce n'est pas que la mise à l'antenne de programmes régionaux, ou la couverture du territoire par l'info. C'est aussi créer de l'emploi en région, et permettre la fabrication de programmes régionaux par les personnels du réseau en région.

4- « RAIPONSE » a la réponse à vos questions

... Raiponce est une blonde aux yeux verts qui porte le nom d'une fleur... Non, **Raiponce est un « agent conversationnel »**, un chatbot, qui doit permettre d'apporter des « réponses de 1^{er} niveau » aux questions RH des salariés de FTV. [Lire ICI l'avis des élus sur le Chatbot](#)

Objectif du projet : dégager du temps aux DRH, RRH, IRH, services paie etc., qui passeraient leur temps à répondre aux questions de salariés sur la prise de RTT, le fonctionnement du prélèvement à la source, le règlementaire frais de missions... Bref, des questions « simples » qui peuvent trouver une réponse immédiate et (presque) automatisée.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

« Raiponce » saura répondre... ou pas. Et quand elle ne sait pas, elle doit renvoyer vers l'IRH, le RH... qui prendra le temps de trouver la réponse qui va bien.

Il semble que la filière RH à FTV va mal. Qu'elle est over bookée. Qu'elle est sollicitée par tous.

Et tout le temps. On veut bien le croire, mais le chatbot est-il LA solution ? Parce que nous le constatons nous-mêmes : les textes qui s'appliquent à FTV sont nombreux, on en est à 17 avenants à l'accord collectif. Il y a le règlementaire FTV, les notes de service, le code du travail (eh oui, il s'applique toujours !), les contrats prévoyance, etc. Donc oui, parfois, c'est compliqué.

Mais quand c'est simple, il suffirait que nos textes et règles soient rassemblés dans un seul « livre », facile à trouver sur intranet, avec des entrées par thèmes, pour que salariés, élus, encadrement se renseignent par eux-mêmes avant de courir chez le RH ou chez le gestionnaire paye. Il suffirait peut-être aussi de mieux former encadrements et planificateurs aux règles FTV, pour éviter les éternelles questions sur l'amplitude horaire, le repos compensateur, la pose des RTT employeur...

Le projet est ambitieux : apporter des réponses – et les mêmes réponses, quel que soit le site, ceci afin de faire cesser l'interprétation des règles simples de FTV selon les sites ! - directement aux salariés qui le souhaitent, sans passer par la case RH. Ce qui pourrait libérer l'équivalent de 12 à 15 équivalents temps plein (ETP) : du temps qui serait mieux employé sur des tâches RH comme la gestion des parcours professionnels des salariés, par exemple.

La direction parie donc sur l'intelligence artificielle pour répondre aux questions des salariés.

Est-ce à dire que les RH claqueront leur porte au nez des salariés en quête de réponse à une « question simple » ? Non : le recours au chatbot par le salarié est volontaire. On pourra toujours parler à notre RH.

Chatbot ou RH, pour la Cfdt, l'important est que les salariés obtiennent rapidement des réponses à leurs questions. Et que les règles communes, définies dans les textes qui régissent FTV, soient bien appliquées de la même manière partout.

Mais le vrai problème n'est-il pas ailleurs ?

Et si on se demandait pourquoi la filière RH connaît un fort taux d'absentéisme ?

Pourquoi elle se plaint de surcharge de travail, de ne pas avoir les réponses à certaines questions des salariés ?

Et si nous en profitons pour traiter les véritables problèmes ?

Nous constatons que nous continuons à superposer les projets, à avancer à marche forcée, à introduire de nouveaux outils. Bref, notre entreprise bouge énormément, se transforme, dans un contexte qui ne lui est pas favorable : réduction des effectifs, incertitudes financières, projets politiques de fusion avec les autres entreprises de l'AV public... Le tout porté et supporté par les salariés. Les risques psychosociaux sont des réalités à FTV et causent d'énormes dégâts.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Il est grand temps de réagir, afin de préserver la santé physique et psychique des salariés face à ces transformations et dans le contexte d'incertitude qui est le nôtre.

Un CSE Central sur une journée, une fois de plus, l'ordre du jour n'a pas été épuisé : le compte rendu de la commission Outre-Mer a été repoussé au prochain CSE C, en juillet.

Un CSE C sur deux jours, cette fois, pour discuter des sujets qui préoccupent les salariés de FTV où qu'ils soient, à Saint-Pierre et Miquelon, à Amiens ou Ajaccio, à Nouméa ou à Paris.

JUIN 2022



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

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