

Le CCE en bref

Un CCE s'est tenu les 23 et 24 mars. À l'ordre du jour, notamment, l'évocation d'un important projet de ré internalisation des moyens internes de fabrication à Montpellier pour la production d'un nouveau feuilleton quotidien... Et bien d'autres sujets !

Vos élus Force Ouvrière vous proposent, en quelques lignes, ce qu'il faut retenir de ces deux jours de débat.

La présidente de France Télévisions a débuté son intervention devant les élus du CCE par quelques points forts. Tout d'abord, le très beau succès d'audience de la dernière fiction de France 3 "Capitaine Marleau"... De même, les très bonnes audiences de l'info (avec des journaux devançant plusieurs fois TF1).

Delphine Ernotte Cunci a déploré ensuite que la dernière consultation "Baromètre Confiance" n'ait mobilisé que 34% du personnel.

Puis elle est revenue sur la déprogrammation à la dernière minute du module avec deux humoristes destiné à être diffusé après le journal de 20h. Après visionnage, elle a estimé que cette offre, à cette heure, sans l'accompagnement d'un animateur, ne lui paraissait pas appropriée. Qui plus est en cette période politique compliquée, sur une chaîne de service public ! Si elle assume sa décision, elle regrette en revanche d'avoir répondu par un tweet à celui des deux artistes.

Enfin, la présidente a enchaîné avec le projet de plate-forme de SVOD, avec une difficulté majeure : le fait que notre entreprise ne dispose pas d'un contenu en grande quantité. La solution a donc été un partenariat avec des producteurs, détenteurs pour leur part, des droits de leurs propres œuvres. Ces derniers gardent la possibilité de les exposer par ailleurs, et, de cette façon, l'entreprise prendra moins de risques dans ce projet. Les offres porteront sur nos documentaires, nos fictions et nos animations. De même que sur nos magazines d'info, plus faciles en termes de droits, puisque ce sont des productions "maison".

1

BILAN DE L'EMPLOI AU 31 DECEMBRE 2016

Les effectifs de France TV s'élèvent à 9844 ETP moyens (équivalents temps plein). Soit une baisse de 91,7 sur un an, intégrant les effets du plan de départ volontaire.

Celle-ci est nettement plus forte pour les PTA (- 76,6) que pour les journalistes (- 15,1). Ceci s'explique par le lancement de Franceinfo en septembre 2016.

Pour la même raison, nous constatons une inversion de tendance sur le dernier trimestre.

Autre chiffre à retenir, le pourcentage de salariés non permanents : la proportion est de 13,9% pour 2016 (contre 14,1 pour 2015). Là encore, il y a inversion de tendance sur le dernier trimestre, avec la mise en service de Franceinfo, puisque ce taux était tombé à 13,6 avant la mise à l'antenne du projet.

Sur ce sujet du recours aux salariés non permanents, l'entreprise, comme les élus, attendent la restitution d'un rapport de l'IGAS et de l'IGAC, prévu le 12 avril prochain au Conseil National des Professions du Spectacle.

Nous notons également une évolution du taux de turnover, qui s'élève à 4,7% en 2016, contre de l'ordre de 3% les années passées. Le renouvellement des effectifs a donc augmenté en 2016.

EN MARGE DU BILAN DE L'EMPLOI

FO a posé la question de la stratégie de l'entreprise, par rapport à l'objectif de suppression de 500 emplois. Cela suscite des inquiétudes, notamment dans les régions, lorsqu'un poste se libère, et n'est pas mis en consultation.

La direction nous reprecise que son objectif est une maîtrise des coûts (et notamment de la masse salariale).

En restant prudente, elle anticipe un volume de près de 1000 départs à la retraite sur la période 2016/2020.

Et donc, l'idée d'une moyenne de 1 départ sur 2 non remplacé constitue une moyenne vers laquelle elle souhaite tendre pour parvenir à cette maîtrise de la masse salariale.

La direction ajoute ensuite que "rien ne s'ajoute à ce quota de 500 postes", mais elle s'autorise des "cascades" : elle explique que chaque opportunité est examinée, et si une suppression est possible, elle permettra en fait de pouvoir conserver un autre poste (qui se révélerait plus utile par rapport aux besoins identifiés).

2

EVOLUTION DES ENTRETIENS ANNUELS

La direction précise aux élus que l'objectif de cette évolution est un recentrage sur les métiers et les compétences. Cette évolution fait suite au fait qu'il existe aussi les entretiens professionnels (tous les 2 ans), menés par le service RH.

L'idée est donc que cet entretien annuel soit simplifié, mais permette toutefois de retrouver des "espaces d'expression libre" au cours des entretiens. La volonté est donc d'avoir un support d'entretien moins confus, permettant que les vraies questions soient abordées.

Pour leur part, les élus déplorent qu'aucun dispositif de suivi n'ait été instauré (au niveau IC CHSCT), alors que des risques psycho-sociaux sont possibles. Notamment en raison du caractère arbitraire et subjectif de ce nouvel exercice... Pour cette raison, ils ont adopté un avis négatif à l'unanimité.

LES INDEMNITES DE MOBILITE DES SALARIES NON PERMANENTS

La direction a confirmé les mesures unilatérales annoncées lors de la dernière réunion avec les organisations syndicales suite à leur saisine. Des précisions ont aussi été apportées sur la façon dont les mesures rétroactives allaient être appliquées.

La direction estime à une centaine dans chaque ex-pôle le nombre de dossiers à rattraper. Dans le logiciel Ulysse, les barèmes d'avant le 1er février ont donc été réactivés pour permettre ces nouvelles saisies.

FO déplore l'existence de cette affaire : d'une part, ce sujet aurait dû être présenté et débattu en CCE bien avant qu'il soit envisagé d'appliquer ces dispositions ; et ensuite, il était très grave de vouloir engager un dispositif dont une conséquence était que les plus précaires d'entre nous allaient devoir payer pour travailler !

LA STRATEGIE NUMERIQUE DANS LES REGIONS

Après un point dans chacun des CE du réseau France 3, la direction est venue expliquer aux élus du CCE en quoi consiste la nouvelle politique de l'entreprise au sujet du numérique.

Il est donc rappelé que nos sites sont désormais "responsive" (pensés pour les écrans de smartphones et adaptés ensuite à tout type d'écran), qu'ils prennent en compte la réforme territoriale tout en permettant de retrouver sa propre ville, et qu'ils ne comptent désormais qu'un seul domaine, et 13 sous-domaines...ce qui est mieux pour le référencement. Car c'est de cette façon (et via les réseaux sociaux) que les internautes nous rejoignent dans 9 cas sur 10.

FO demande alors pourquoi il subsiste des sites d'émission, tels celui du magazine "pourquoi chercher plus loin ?". La direction nous répond que c'est un oubli : tous doivent être rattachés à l'URL "francetvinfo.fr". Car l'éparpillement est une faiblesse pour le référencement : c'est la raison pour laquelle toutes les pages "satellite" ont été enlevées.

FO a aussi soulevé la question de la qualité des Facebook live (nécessaires au référencement de nos offres). Cette production fait partie intégrante de notre mission d'information de service public. Comme le prévoit l'accord collectif et la charte déontologique des journalistes, la diffusion live doit faire l'objet de la plus grande attention éditoriale dans le respect éthique de la profession. L'inverse engendrerait la vulgarisation de la profession, déjà bien mise à mal par les réseaux sociaux.

Il ne s'agit pas de « *produire pour produire* » mais d'investir les réseaux en menant une réflexion préalable dans le contenu, la narration et la scénarisation.

Il est précisé ensuite que « *le numérique, c'est l'affaire de tous, et la spécialité de quelques-uns* ». Tout le monde a vocation à s'impliquer sur le numérique...mais pas tous de la même façon. Avec les évolutions régulières dans les modes d'écriture et dans les attentes des internautes, le "droit d'essayer (et de se tromper)" doit pouvoir exister, dans un esprit d'échange de bonnes et de mauvaises pratiques. Après, des expérimentations peuvent se révéler intéressantes (comme à Amiens) et d'autres moins bonnes... C'est ainsi (et avec de la concertation) que nous réussissons à avancer et à nous montrer innovants.

La direction s'est engagée par ailleurs à revenir devant les organisations syndicales pour évoquer la façon dont nous allons travailler.

FO a rappelé qu'elle ne doit pas oublier ce point important : la santé au travail n'est pas qu'une option ; si une stratégie a des conséquences sur la santé au travail, alors, cette stratégie n'est pas bonne !

FRANCE INFO

Les élus ont pris connaissance des débats de la dernière CASMOA, tenue en début de semaine. Avec les dernières innovations entreprises : journaux plus longs, expérience "un jour en région" avec 8 antennes pilotes durant 8 semaines, le module « Brut »... Évoqués aussi, les effectifs : alors que les rythmes sont soutenus, un renforcement serait le bienvenu, notamment le week-end ! Mais ce n'est pas si simple !

À noter que les postes proposés en interne n'ont pas tous trouvé preneur. Les élus soulèvent aussi l'effet pervers de certains redéploiements comme la perte de l'unique poste de maquillage qui existait en Bourgogne (du fait de son non remplacement).

4

EN MARGE DE FRANCE INFO... LE PROBLEME DE TELEMATIN

Alors que les équipes sont inquiètes quant à leur devenir, FO a posé la question : la direction va-t-elle, ou non, supprimer le montage des journaux à Télématin, et les remplacer par les deskers de Franceinfo ?

La direction répond que rien ne sera décidé avant la restitution des travaux en cours à ce sujet lors la prochaine CASMOA.

FO rappelle qu'il n'est pas normal que des monteurs de Télématin puissent entendre dans les couloirs "qu'ils vont disparaître".

La direction réfute, en disant que, quoi qu'il en soit, ces monteurs ne disparaîtront pas ; d'autres tâches leur seraient alors confiées. Et que la seule chose qui pourrait disparaître, c'est une organisation de travail...

FO rappelle qu'il ne faut pas "mettre de côté" la qualité du premium, et bousculer l'équilibre qui s'installe.

FO souligne l'importance de la case Télématin pour France 2 : « *c'est plus de 20% des ressources, deux fois plus que ce que le journal de 20h génère. En conséquence, évitons le risque d'accident industriel !* »

Les élus rappellent aussi que l'accord de septembre 2016 n'est que transitoire : il encadre une expérimentation, et doit trouver une suite pour l'après 2017. Chacun doit faire preuve de responsabilité !

LES OUTRE MER

Les élus prennent connaissance des échanges survenus lors de la commission Outre-Mer. Les budgets sont en hausse de 1 million d'euros, avec une masse salariale qui atteint 2,7 millions.

Côté audiences TV, la Martinique est en progression, passant de 16,8 à 19% de PDA. Les autres antennes baissent légèrement (de 0,9 à 2%). Côté radios, de belles progressions sont relevées : + 5,3% en Guyane, + 6,8% en Nouvelle-Calédonie (sur 1 an), + 1,9% en Guadeloupe, + 3,4% en Martinique, et +0,6% à la Réunion.

FO soulève que les CDD-U sont pour quelque chose dans ces performances. Nous en profitons pour rappeler l'existence de l'accord de branche radio diffusion, qui vient d'être signé. Il prévoit notamment le passage automatique possible de CDD-U en CDI, après 4 ans de présence et 1000 heures de contrats. Combien de personnes concernées dans nos radios ? Réponse de la direction : l'état des lieux est en cours, mais n'est pas encore achevé.

5

LE PROJET DE PRODUCTION D'UN FEUILLETON A MONTPELLIER (AVEC LE RECOURS AUX MOYENS INTERNES DE FABRICATION)

Ce fut LE grand sujet de ce CCE, que FO a choisi de vous détailler en plusieurs points.

1/ INTRODUCTION DE LA PRÉSIDENTE

Le projet répond à une stratégie éditoriale et patrimoniale. Éditoriale car il s'agit d'augmenter le volume de fictions françaises. Il est normal en effet que le service public, qui finance 60% des fictions françaises, puisse avoir davantage d'offres. De plus, il existe trop peu de feuilletons, alors qu'ils plaisent au public, et qu'ils sont un formidable "porte-voix" par rapport aux réalités de la vie. Ce fut le cas avec "Plus belle la vie" sur des sujets tels que le handicap ou le mariage pour tous.

C'est aussi une stratégie patrimoniale, pour ne pas se retrouver dans la situation de 2015 (dans laquelle les droits du feuilleton phare atterrissent chez le principal concurrent).

Ce projet requiert les meilleures techniques et mobilisera toute l'expertise dont nous disposons. "Mais faire ça, c'est aussi devoir faire des sacrifices sur d'autres choses" nous dit Delphine Ernotte Cunci.

Ce sera un investissement sur la durée, pour des années d'activité en perspective.

2/ BREVE PRÉSENTATION DU PROJET PAR LA DIRECTION

Celui-ci répond à une logique d'activité. Le lieu est un bâtiment de 16.000 m² que l'entreprise compte prendre à bail pour 9 ans. Le projet est envisagé sur plusieurs phases : ce n'est pas seulement un nouveau programme, mais l'excellence de nos activités. Toutefois, tout présenter en même temps ne serait que théorie, et il y a besoin d'expertises pour les phases suivantes.

L'idée est donc de mieux utiliser le potentiel...et pour cela, d'adapter le plan de charge (en passant de 32 fictions à 20 + l'ajout du feuilleton, soit une augmentation du volume d'activité) et de prévoir la mobilité des personnels "filière" ayant l'expertise pour la fiction (sur une base de volontariat).

Quant aux sites actuels, aucun ne fermerait (en dehors de celui de « la Valentine » à Marseille).

La direction énumère ensuite tous les intérêts que présente le site de Vendargues : local sain, accessible, pour y implanter deux studios de 900 m² (+ peut être un 3ème), avec du virtuel...mais sans tomber pour autant dans le "tout virtuel". Une menuiserie de précision sera donc nécessaire sur place, d'où le projet d'installation d'une menuiserie centrale. Des investissements lourds sont prévus (qui ne peuvent pas être démultipliés).

6

3/ POINT DE VUE DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CCE

Les élus saluent tout d'abord l'ambition d'un tel projet ; ils sont en revanche inquiets des conséquences de la restructuration envisagée.

D'un point de vue des effectifs, 102 techniciens seraient concernés : 92 titulaires et 10 CDD. Parmi les 92, un groupe de 78 exercerait à Vendargues sur l'activité "tournage", tandis que 14 seraient en "post prod" (basée quant à elle à Saint Cloud). Nous ne connaissons pas encore le coût global du projet...alors que nous savons que le budget 2017 doit rester à l'équilibre !

Par ailleurs, après Franceinfo, puis la réforme du réseau France 3, c'est une nouvelle fois un projet avec un calendrier serré : c'est donc une méthode de fonctionnement. En l'espèce, les premiers tournages sont prévus dès septembre 2017, avant la livraison de Vendargues (prévue pour janvier 2018). *Est-ce pertinent ? Quel surcoût ? Et que se passera-t-il si la mobilité ne "marche pas" ? Ou si le feuilleton est finalement un échec ?*

Pourquoi le choix de Montpellier ? Enfin, quel avenir pour les unitaires ? Et quel avenir pour les sites actuels, si leurs effectifs deviennent "asséchés" ?

4/ ÉLÉMENTS DE RÉPONSE DE LA DIRECTION

Sur la localisation : dès le début du projet de feuilleton, celui-ci a été pensé pour se dérouler à Montpellier. Du fait de la population jeune, étudiante, de la mixité, de l'architecture, la diversité des paysages + le soleil.

Ce projet s'assoit pleinement dans le projet de développement de MFP (avec ce passage de producteur exécutif à producteur délégué, et avec cette possibilité d'aller jusqu'à 12,5% de part dépendante).

À ce jour, le projet n'est pas chiffré avec précision, puisqu'on ne connaît pas encore la proportion de salariés qui seront désireux d'accepter cette mobilité. On ne peut donc raisonner que par hypothèses.

Un chiffre, quand même, à avoir en tête : on produit en Allemagne pas moins de 6 feuilletons quotidiens (pour un total de 2000 heures de fiction). Côté français, on ne compte qu'un seul feuilleton (et 600 heures).

La direction ajoute que Montpellier ne sera pas que le lieu du feuilleton ; "on y fera aussi des unitaires" nous dit-on.

7

5/ POINT DE VUE EXPRIMÉ AU CCE PAR FO

Oui, le projet est ambitieux et innovant... C'est toujours bien quand la direction souhaite faire fonctionner le carnet de commande ! Mais sommes-nous en capacité d'être producteur délégué avec un tel calendrier, un budget contraint, et surtout des effectifs contraints ? Alors que le délai est très réduit pour se garantir de bonnes conditions pour inciter à la mobilité ! Par ailleurs, quel délai allons-nous nous donner pour la réussite du projet ? L'expérience de "Plus belle la vie" montre que, s'il n'y avait pas eu la volonté farouche de Rémy Pflimlin de "tenir", ce feuilleton n'existerait plus. Et que se passerait-il pour les salariés si une future direction décide de mettre fin à l'aventure ? Delphine Ernotte Cunci a tenu à répondre. Elle rappelle l'engagement de l'entreprise, avec une prise à bail de l'ensemble immobilier sur une durée de 9 ans. Elle ajoute "qu'il reste 3 ans et demi de mandat...au moins !! Et d'ici là, cette offre sera installée". Enfin, elle ne fixera pas un objectif très élevé en audience ; il s'agira par ailleurs d'une contre programmation, face aux offres de télé réalité des concurrents.

5/ AUTRES QUESTIONS SUR CE PROJET

Sur l'exportabilité, certains disent "*c'est du franco français, ça ne se vendra pas*".

La direction répond en citant l'exemple de "Plus belle la vie", diffusé dans 12 pays, à un moment où ce type de format suscitait moins d'intérêt.

Sur le choix d'implanter la post prod à Saint Cloud, il a été jugé pertinent de rapprocher cette activité de là où les auteurs sont, plutôt que du lieu de tournage.

À la question "*pourquoi réduire les fictions de 32 à 20, et ne pas fabriquer ce feuilleton EN PLUS DES 32 ?*", il nous est répondu que "*le feuilleton en plus, nous l'avons déjà fait avec PBVL : c'est 90 % de salariés intermittents, et ce n'est pas le projet prévu ; celui-ci vise les savoir-faire de la filière*".

La direction ajoute que ce projet permettra de prouver que notre activité de fabrication peut être rentable. "*Et qu'il n'a pas pour but de réaliser des économies : si c'était l'objectif, alors, l'entreprise arrêterait la fiction, ne produirait que du flux, et achèterait à l'extérieur*"... Tout un calendrier sera mis en place pour aller plus loin dans l'examen de ce projet.

LES PROJETS DE REGLEMENT INTERIEUR, CHARTE INFORMATIQUE, CHARTE ETHIQUE...

Les élus entendent que tout cela est destiné à renforcer la confiance des fournisseurs, des clients, de la tutelle, et surtout du public. Le but est d'éviter des situations à risque. La charte éthique fera référence à des textes déjà existants. Tous ces textes seront annexés au futur règlement intérieur, qui sera présenté après analyse de l'inspection du travail.

L'un des buts sera de lutter contre les trafics d'influence ; les collaborateurs devront par exemple informer de liens de parenté dans certaines situations.

FO met en garde par rapport à l'atteinte à la vie privée, et soulève le caractère intrusif de tels textes. À cela, la direction répond qu'à partir du moment où il existe une loi, l'entreprise doit l'appliquer. Et c'est destiné à protéger tout le monde : le bon sens ne suffit pas toujours !

FO redoute des contentieux qui seront bien difficiles à gérer dans de futurs conseils de discipline.

ET UNE AUTRE CHARTE...SUR LES CADEAUX

Dans le même esprit, la direction souhaite une "certification" de l'esprit vertueux, en prônant le refus de cadeaux (unitaires ou cumulés) supérieurs à 150 euros. De même, les invitations à déjeuner devront rester raisonnables (et ne pas exister dans des périodes d'appels d'offres, ou prises de décisions). L'idée de cette charte consiste aussi à faire savoir au monde extérieur l'existence de règles que nous nous sommes fixées.

DEMATÉRIALISATION DES FACTURES DES FOURNISSEURS

Cette disposition répond à une obligation légale, touchant toute entreprise de plus de 5000 salariés. À FTV, ce sont 140.000 factures par an, avec 18.000 comptes fournisseurs, et 2600 nouveaux fournisseurs.

La dématérialisation ne fonctionne que s'il y a reconnaissance des factures. L'enjeu est de ne plus avoir de saisies.

La population concernée est celle de 65 comptables en métropole. L'impact de cette dématérialisation est de 10 ETP. La direction prévoit 2 départs à la retraite, et donc 8 mobilités ou reconversions à prévoir.

Les élus posent la question : *qu'est ce qui peut leur être proposé ? RH ? Administratif ? Alors que nous savons que ce secteur est déjà "bouché" !*

La direction nous répond que les situations seront examinées salarié par salarié, selon les souhaits individuels. Et chacun sera évidemment prioritaire dans le traitement des consultations.

Pour FO, ce chiffre de 10 ETP impactés n'est pas anodin : c'est le seuil d'un PSE pour une entreprise de plus de 50 salariés.

La direction réitère que, dans ce cas de figure, 2 personnes partiront à la retraite, et 8 autres seront amenées à faire autre chose. "On ne parle pas de 10 suppressions d'emploi, mais de 10 économies d'ETP". Ce qu'il va falloir, c'est que ces salariés ne se retrouvent pas sur une nouvelle fonction qui sera, elle aussi, impactée par des effets comparables à court terme. Difficile à envisager lorsqu'on sait qu'un métier sur deux sera impacté par les nouvelles technologies dans les 10 années à venir. Sachant aussi que d'autres métiers vont apparaître...

FO note néanmoins que 10 postes constituent 20% de ce service ! Ce n'est donc pas rien...

POINT D'ÉTAPE CONCERNANT LE PROJET « NOUVEL OUTIL DE GESTION DES FRAIS DE MISSION »

L'un des éléments nouveaux à ce sujet, c'est l'activation depuis le 6 mars dernier de l'agence de voyage unique, retenue suite à l'appel d'offres. Des retours "terrain" montrent certaines difficultés pour travailler dans l'urgence. La direction a pris note, et annoncé que les choses vont s'améliorer d'ici mi-avril. Il devrait donc être possible d'acheter un soir un billet de train pour le lendemain matin. Le projet global fera l'objet d'un avis lors du prochain CCE. Préalablement, il aura été examiné lors du prochain ICCHSCT.

CESSION DES PARTS DE CFI DETENUES PAR FRANCE TV

"France Média Monde" souhaite détenir l'intégralité de "Canal France International", dont l'activité est proche.

France TV a donc l'intention de céder ses parts à FMM, sachant que notre groupe n'est pas impliqué dans le management de CFI.

FO rappelle juste que CFI était le moyen de diffusion en Afrique des productions de feu l'AITV.

CREATION D'UNE FILIALE POUR LE PROJET « SVOD »

Pour mettre en œuvre notre futur **service de vidéo à la demande**, il y aura besoin de créer une filiale spécifique. Pourquoi ?

L'idée est que le projet puisse être financé avec des partenaires, parmi lesquels la Caisse des Dépôts et Consignations. Or, pour pouvoir participer financièrement, cette dernière doit être actionnaire minoritaire de la structure qui va mener le projet...d'où la nécessité de constituer cette filiale.

Les élus ont demandé si des salariés FTV pourraient être détachés sur cette structure. "C'est encore trop tôt pour le dire" a alors précisé la direction.

10

PROJET DE PRISE A BAIL POUR DE NOUVEAUX LOCAUX PROCHES DU SIEGE

La direction a exposé un projet consistant à rationaliser les implantations parisiennes, et rassembler autant que possible les collaborateurs de France TV. En ce moment, une opportunité de présente : pouvoir disposer de tout un immeuble à Issy-les-Moulineaux, dans l'immeuble EOS dans lequel nous occupons déjà 4 niveaux depuis 2011 et 2013. Là, à compter de juillet 2018, nous pourrions occuper les 8 niveaux, soit 7900 m2...avec tous les avantages liés au fait de l'utilisation d'un immeuble entier. La direction a précisé par ailleurs que France TV utilise une multitude de sites : cinq dans le 15ème arrondissement (le siège, Valin, le Ponant, Varet et Europaris), deux à Issy-les-Moulineaux (Horace Vernet et Eos), + Malakoff, Boulogne et les locaux des filiales cinéma.

Cette nouvelle surface correspond globalement à la somme de celles de Boulogne (FTP), Europaris (MFP) et des locaux des filiales cinéma.

Comment les choses seraient-elles organisées ? Quels services seraient rassemblés ? La direction ne sait pas encore. Il est juste précisé qu'il s'agirait essentiellement de bureaux.

Les élus ont demandé si d'autres projets étaient dans les cartons. La direction a répondu par la négative, ajoutant notamment que rien n'est prévu quant à un éventuel déménagement du siège.

Prochain CCE les 13 et 14 juin

Paris, le 27 mars 2017