



# CSE central.tv

## Compte rendu FO du Comité Social et Économique Octobre 2022

### Situation générale de l'entreprise

La présidente a ouvert ce CSE central en effectuant un tour d'horizon sur l'actualité du paysage audiovisuel, en revenant bien sûr sur la suppression de la redevance. La solution, certes temporaire, du rattachement à la ressource de la TVA, associée à la reconduction du montant global de la redevance récoltée en 2021, n'est pas, selon la présidente, la plus mauvaise. "Mais cette solution budgétaire s'arrêtera fin 2024, après les JO de Paris. A partir de 2025, c'est le nouveau monde..."

Pour préparer le nouveau monde de l'audiovisuel public, une mission parlementaire a débuté cet été. Malheureusement, nos parlementaires laissent France.tv au milieu du gué, car nos activités sont pluriannuelles.

Autre point d'actualité : la fusion TF1/M6 abandonnée, et la guerre TF1 /Canal+, et la chronologie des médias. Cela démontre la puissance des distributeurs face aux éditeurs, mais aussi le financement du cinéma bousculé par les plateformes Disney+, Netflix, Amazon.

France Télévisions doit rester le modèle de chaînes gratuites offrant tous les programmes, dont les sports, informations en particulier les magazines d'investigations.

D'ailleurs, la Présidente a rappelé nos très bonnes audiences de la rentrée : 30% pour le groupe (la non diffusion de TF1 par Canal + nous a aidé), et France.2 et France.3 ont des audiences jamais atteintes depuis plus de 10 ans. Cet été, France.tv a battu un record avec 24 millions de visiteurs uniques.

Concernant TEMPO, la présidente a précisé que l'équipe projet s'est constituée fin août et qu'il fallait leur laisser un temps de réflexion et de travail. Elle a entendu la crainte des équipes du national, elle a

assuré en tout cas que *"ce n'est pas un projet de réduction des effectifs"*. Pour la présidente, *"nos téléspectateurs doivent sentir que le centre du point de vue se déplace vers les régions et ne se place pas à Paris"*.

Un projet va être lancé à Amiens, en collaboration avec le rectorat : 123 professeurs vont être formés par France•tv à l'éducation aux médias. Il y a urgence, car 85% des 10/15 ans sont séduits par les théories du complot, et 45% de cette classe d'âge ne s'informent que par les réseaux sociaux.

Le projet TEPI est abandonné, mais il revient par la fenêtre, avec une information/consultation, au prochain CSE Siège, sur les modalités d'intégration ou de détachement des personnels vers France•tv studio.

## Projet d'avenant au Contrat d'Objectifs et de Moyens 2023

Afin de laisser le temps de bâtir dans la concertation la prochaine génération du contrat d'objectifs et de moyens entre l'État et France Télévisions, les ministères de la Culture et des Finances ont proposé le prolongement d'un an du COM 2020-2022.

L'avenant présenté en CSE Central prolonge tous les objectifs fixés adossés à une trajectoire financière intégrant l'impact de l'inflation et de la suppression de la redevance notamment.

Si la dotation publique est en hausse, l'équilibre d'exploitation sera un exercice difficile (fin des crédits du plan de relance, nouvel assujettissement à la taxe sur les salaires, surcoût lié à l'inflation).

Dans ces conditions, la Direction annonce que la recherche d'économies dans tous les secteurs est plus que jamais d'actualité.

Le budget 2023 sera présenté en CSE•C Extraordinaire en décembre prochain.

## Projet Campus

La direction a rappelé l'importance du projet Campus pour préserver une proximité spatiale des emprises de France•tv. C'est-à-dire que nous allons passer de 15 implantations à 5.

Depuis le Covid, la direction souligne que nos façons de travailler ont évolué (ex : télétravail, visioconférence, etc. ) et qu'il est important de recréer du sens au collectif de travail au sein de France•tv.

La direction a envoyé un questionnaire récemment, ayant pour objectif d'avoir une vision globale de la façon dont les salariés imaginent leur futur lieu de travail au sein du groupe France•tv. Ce questionnaire, qui s'appuyait sur le projet Campus, a créé une certaine confusion pour les salariés non concernés directement.

D'ici fin décembre, un "métazoning" sera proposé pour répondre à la question "quel salarié dans quel immeuble ?" (Zone de placement, dans le bâtiment Campus, des différentes emprises).

Le service RH souligne s'être engagé dans le parcours QVT avec la mise en place d'ateliers composés d'un panel de 40 collaborateurs qui seront consultés sur le guide d'aménagement ou les mesures d'impact sur les directions concernées.

Les élus ont rappelé la fragilité du collectif de Malakoff, très inquiet quant à son devenir au sein du projet Campus et au déménagement : pour eux, cela reste une source de souffrance, alors qu'ils ont déjà été fortement impactés par l'arrêt du linéaire de France•Ô. A ce jour, ils ont le sentiment de ne pas être assez associés au projet Campus.

## Plan sobriété énergétique au sein de France Télévisions

Le sujet est parti d'une demande de la tutelle, demandant d'envisager des actions de réductions énergétiques afin d'atteindre une baisse de 10 % de consommation d'énergie dans 2 ans, France Télévisions accélère ses actions depuis le 3 octobre. Un plan global axé sur 3 grands thèmes : mesures de réduction (régulation de la température hiver/été, extinction des enseignes lumineuses extérieures après une certaine heure...), un plan de communication interne sur les écogestes et la diffusion quotidienne à l'antenne de la météo de l'électricité avec le dispositif Ecowatt.

Ce plan va alimenter le plan de transition écologique déjà engagé au sein de l'entreprise. Cela va se traduire par des actions comme le recyclage des déchets, le tri, la gestion des parcs de véhicules, les transports et par le forfait mobilité durable pour les salariés. FO a rappelé son attachement à ce dispositif, devenu obsolète en raison des décrets qui sont sortis dernièrement. Nous avons interpellé la direction mais apparemment ce n'est pas une priorité pour elle puisqu'aucune date de négociation n'est prévue d'ici la fin de l'année.



➤ *Consulter notre liminaire "Une sobriété énergétique toute relative"*

## Nouvel outil de déclaration des collaborations extérieures

L'outil de gestion des demandes de collaboration extérieure présenté en CSE•C constitue la troisième et dernière plateforme éthique mise en place par l'entreprise.

Ce passage au formulaire numérique permettra, d'après la Direction, un respect de la procédure, une harmonisation des traitements et un suivi chiffré des demandes de dérogation exceptionnelle à l'exclusivité portée par le contrat de travail.

Il est également mis en avant qu'il s'accompagne d'une modification du niveau de validation (à un plus haut niveau qu'auparavant).

L'outil sera disponible sur l'intranet à partir de janvier prochain.

## Projet de déploiement du nouvel outil de gestion des programmes et des antennes de France•tv (Sherlock)

Le CSE Central avait demandé une expertise afin d'analyser et éclairer les élus de ce projet structurant pour France•tv (au moins 500 salariés du siège et de Malakoff concernés).

Les experts de SECAFI ont présenté leur rapport, avec 4 résumés item : **Forces, Opportunités, Faiblesses, Menaces.**

**Forces** : Outil et éditeur reconnus dans le secteur d'activité ; Acteurs clés s'appuyant sur une expérience projet similaire ; etc...

**Opportunités** : Fiabilisation des données par un référencement unique ; réduction de la pénibilité de certaines tâches (répétitivité fastidieuse, saisies multiples) ; outil commun qui pourrait permettre davantage de mobilité interne ; etc...

**Faiblesses** : Environnement de travail bureautique potentiellement contraignant avec le nouvel outil ; approche métiers/activités incomplète (en cours de « rattrapage », mais tardif) ; etc...

**Menaces** : Calendrier prévisionnel fragile (décalage de phases structurantes) ; appel d'offres formateurs pas encore fait (en cours de finalisation) ; prochain semestre très chargé ; « fenêtres de tir » réduites pour la bascule : capacité pour un éventuel décalage Vs maintien à marche forcée ? ; risque d'une polyvalence accrue ; blocage potentiel « complet » en cas de cyberattaque ; etc...

La direction du projet et les directions RH des secteurs concernés (sauf Malakoff) ont répondu aux nombreuses questions et remarques des élus.

Plusieurs réponses ont amené des précisions.

Par exemple : sur la bascule, malgré la réticence du directeur du projet, qui aurait préféré 72h, le choix d'effectuer la bascule sur 3 semaines va amener une moindre inquiétude des salariés ; la dispersion de 3 Data Center sur des lieux géographiques différents ; une activation du support premium de l'éditeur et formateurs, pendant le lancement ? du logiciel ; le décalage du GO d'un mois donc le planning prévisionnel du démarrage est prévu en avril ; etc....



- *Consulter le rapport d'expertise SECAFI projet Sherlock*
- *Consulter l'avis des élus voté à l'unanimité*

## Commission Outre-Mer

Les stations OM diffusent sur 3 supports : TV / Radio / Web. De ce fait, les salariés sont amenés à être "multi tâches" au mépris de leurs fiches de poste. Le cabinet Julhiet Sterwen a été choisi pour lancer un audit sur le réseau OM. La Réunion et Mayotte ont déjà été auditionnés. A ce niveau de l'audit, un mini bilan fait ressortir un manque d'anticipation au niveau de l'information, du planning et définir précisément le rôle de chacun. Les autres stations vont suivre mais les élus déplorent que Wallis & Futuna ainsi que Saint-Pierre-et-Miquelon soient auditées en visioconférence contrairement aux autres stations.

Remplacement de l'outil radio Nétia (devenu obsolète par Zenon), logiciel allemand.

La phase test sur 3 mois se déroule à Malakoff et le déploiement se fera sur 2 ans. Les élus resteront vigilants sur la formation et l'impact du nouvel outil de travail pour les salariés concernés.

Le projet Campus inquiète particulièrement les élus de Malakoff, déjà bien impactés par la suppression du linéaire de France•Ô. Ils ont le sentiment que la direction n'a pas bien mesuré l'anxiété du collectif de Malakoff. La présidente a répondu qu'elle en a bien conscience mais qu'on est à la fois membre d'un collectif et aussi qu'on appartient à un grand groupe, France•tv ! Campus doit répondre à cette réalité.

Pour l'expérimentation du montage à distance, les élus ont exprimé leur désaccord sur ce projet et souhaitent voir cet accord d'expérimentation limité au périmètre d'une seule station. La directrice des Outre-Mer Sylvie Gengoul a confirmé la suspension du projet sur d'autres sites.

*Guyane la 1ère* expérimente "Cross Média" un nouveau logiciel qui consiste à proposer une évolution du concept de la radio filmée, en montrant des décors virtuels. Cela se traduit par un meilleur rendu antenne. Les salariés concernés montrent un réel enthousiasme pour ce projet. Des négociations sont en cours avec les partenaires sociaux et la signature d'un accord ne devrait pas tarder.

Lors de la pandémie de covid, de graves problèmes de diffusion à l'antenne en Outre-Mer sont apparus (noir et perte de signal antenne). Il a été décidé de mettre en place un plan de secours pour les diffusions à l'antenne. Les élus demandent à revoir ce système de secours et l'importance qu'il soit décliné et expliqué dans chaque station. La direction des moyens généraux prévoit au moins 2 tests par an pour assimiler les procédures et process par les équipes. La présidente a proposé que la commission Outre-Mer s'empare de ce sujet.



➤ *Consulter le compte rendu complet de la Commission Outre-Mer*

## Arrêt de fabrication du feuilleton "Plus Belle la Vie", et après ?

La direction s'était engagée à suivre le personnel du feuilleton "Plus Belle la Vie" : elle a rempli l'essentiel de ses engagements (entretiens individuels et propositions personnalisées). Pour rappel, France•tv a annoncé un investissement de 35 millions d'euros sur le bassin d'emploi de Marseille, ce qui se veut rassurant pour 2023. La direction affirme également que l'ex personnel de PBLV sera prioritaire pour les fictions et documentaires à venir.

Un travail est en cours, conjointement avec le service juridique, pour étudier la possibilité d'ajouter des clauses RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) aux contrats de productions afin d'obliger les co-productions à employer du personnel ex PBLV. Rien n'est encore sûr à l'heure actuelle.



➤ *Consulter le compte rendu complet de la Commission "Plus Belle la Vie"*

## Point sur le déploiement de l'outil de planification des CDD à la Fabrique Notif / Ooviiz

Suite à la rencontre courant Octobre d'une délégation de salariés de la Vidéo Mobile très fortement opposée à ce nouvel outil informatique, la Direction de la Fabrique a apporté des éclaircissements.

1 500 salariés ont été invités à s'inscrire sur cette plateforme, 1 230 l'ont fait. 12 000 propositions de contrats ont été envoyées, 6 000 ont été confirmées : la Direction est satisfaite par ces chiffres.

Cette application est loin de faire l'unanimité.

Pour répondre aux inquiétudes des salariés, la Direction a confirmé qu'il n'y a plus besoin de signer les Conditions Générales d'Utilisation d'Ooviiz (contraignantes et douteuses du point de vue RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles) et ce, depuis Octobre. De plus, l'activité du fournisseur ne nécessite pas d'agrément auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés)

L'étanchéité entre Ooviiz (application publique) et Notif (outil France•tv) est désormais garantie : aucune information ne peut plus passer, dorénavant, d'une application à l'autre. La Direction a affirmé que les ratés du début ne se reproduiront plus.

Cependant, sur la base du volontariat, l'extension de la consultation à d'autres entreprises est possible.

Elle a également confirmé la désactivation de l'outil de géolocalisation, qui permettait de trier les salariés par zone de résidence et donc de contacter uniquement des "locaux". Cependant, pour des raisons d'économies de frais de mission, les planificateurs continuent de favoriser le travail en local avant d'étendre leurs recherches. Mais cela n'est pas nouveau dans la façon de planifier.

La question sur l'équité de traitement entre salariés est tranchée par la présidente : *"ouvrir la porte à de nouveaux salariés peut certes modifier les collectifs mais surtout il modifie des habitudes ancestrales..."*

Enfin, il nous a été confirmé la levée de l'obligation d'inscription jusqu'à nouvel ordre...

Cette obligation avait été pourtant instituée au début du déploiement, notre organisation syndicale l'a fortement contestée.

Mais ne pas faire partie de "l'annuaire" peut être problématique pour le salarié en cas d'absence du planificateur habituel. Est-il connu de son remplaçant ?

Une réponse sera faite au courrier du collectif CDDU, précisant et détaillant les modifications apportées à l'application.

FO a soulevé un problème général de communication : sur cet outil mais aussi sur la déshumanisation des rapports entre salarié et planning. La Direction l'a reconnu et pris note de notre proposition.

## Point sur le FabLab de Bordeaux et la création de WebSérie

Depuis le début de la réforme des moyens de fabrication, la direction a décidé d'arrêter les fictions unitaires à bordeaux.

Acté par un accord d'entreprise d'Avril 2019 pour concourir à "la fabrication de contenus innovants" le FabLab a vu le jour à Bordeaux en 2020. Face au "retard à l'allumage pour nommer un responsable" et la difficulté de standardiser les processus de fabrication de ces nouveaux formats audiovisuels, la Direction fait un constat d'échec.

FO partage ce qui a été exprimé à savoir que *"une fiction numérique, cela ne veut rien dire !"* La fiction classique (ou lourde) est tout autant numérique depuis des décennies ! Doit-on alors parler de fictions Low Cost ?

Et comment sortir de cette impasse ? En associant Direction et Représentants du personnel pour redéfinir des objectifs. C'est en tout cas, la proposition qui nous est faite, un suivi des salariés sur place est prévu.

Bien que la Direction se soit engagée à pourvoir les départs, il faut bien constater l'échec, là encore, de localiser les tournages à Bordeaux. Comment, dans ce cas, maintenir l'esprit de l'accord de 2019 ? Les Ressources Humaines se sont engagées à recevoir en entretien individuel les rares salariés du tournage encore présents sur place pour élaborer un avenir.

Pour 2023, la Direction nous présente un plan de charge de 140 jours de tournage : 80 en Bretagne, 30 dans l'Aude et 30 à Marseille. Pas de garanties officielles mais des projets bien avancés puisque l'un est déjà en production et un autre en écriture. A suivre donc...

## Nom de code Marguerite

---

Qui sera appelé "Success Factors"...rien que ça ! Intégré dans mon Kiosque, ce nouveau système d'informations de Ressources Humaines a été pensé pour la filière RH, les managers et les salariés. Le service RH aura toujours les briques dites de "socle commun" (tels que le dossier collaborateur, organisation, référentiels emplois) mais on y retrouvera aussi la gestion de carrière (entretiens, mobilités) et des compétences, les formations et le recrutement à travers ce nouvel outil. L'objectif étant de réunir plusieurs applications en une. La direction pense qu'à travers cet outil, les RH / managers connaîtront mieux leurs collaborateurs ...

S'appuyer sur un outil performant, bien sûr, mais à FO, nous ne répéterons jamais assez que c'est au travers de vrais échanges qu'on se connaît le mieux.

## Vos élus FO au CSE Central

---

**Titulaires** : Grégory HEN - Benoît SALVI - Bruno DEMANGE - Christophe BENS - Arlette LOUBEAU •  
**Suppléants** : Thierry COLIN - Alina REBOREDO - Laurence ROMET - Olivier LE CLANCHE (CSSCT-C) - Océan GRENIER • **Représentante Syndicale** : Emeline DROXLER