



Le CCE en bref

Un comité central d'entreprise s'est tenu les 4 et 5 avril 2018. À l'ordre du jour notamment, l'avis rendu sur les **phases 2 et 3 de la réforme des moyens internes de fabrication**, mais aussi la **suite de la restructuration de l'info nationale**, sans oublier plusieurs points consacrés à la **lutte anti-corruption** et **notre charte éthique**.

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

En préalable, FO a dénoncé dans sa déclaration liminaire la situation très difficile vécue aujourd'hui par les personnels non permanents, les administratifs, les salariés de la filière production, ceux des outre-mer, des éditions locales, sans oublier Jean-Marc Pitte.

FO a également interpellé la présidente sur l'éventuel conflit d'intérêt lié à son mandat au sein du conseil d'administration de Suez.

DECLARATION LIMINAIRE FO AU CCE

Delphine Ernotte Cunci nous a répondu sur tous ces points.

1/ Par rapport à son mandat à Suez, elle rappelle qu'elle le détient depuis 2012, qu'elle l'a déclaré officiellement en toute transparence, et qu'elle veille à l'indépendance du travail des journalistes (notamment les équipes qui pratiquent de l'investigation) en n'intervenant à aucun moment dans leur travail. Il n'existe donc selon elle aucun conflit d'intérêt.

2/ Sur l'emploi des personnels non permanents, elle dit "nous entendre" tout en précisant que le sujet est "compliqué". Quelque peu embarrassée, la direction a rappelé que, suite à nos demandes, le dossier allait être débattu à nouveau dès la semaine prochaine. Elle précise par ailleurs :
- que "*ces 80 jours ne sont nullement un plafond mais juste un seuil d'étude*" (ce à quoi FO a répondu que cette mesure se traduit concrètement, sur le terrain, par des freins dès aujourd'hui à la sollicitation de personnels CDD)

- et "qu'un temps d'adaptation est nécessaire quand des dispositions de ce type sont mises en œuvre, afin d'éviter justement des situations telles que celles que nous décrivons" ! Heureux de l'entendre !! Reste à voir comment cela peut se concrétiser... Il en sera évidemment question dès la réunion de la semaine prochaine.

3/ Au sujet des discussions avec l'Etat pour l'avenir de l'audiovisuel public, il nous est confirmé qu'aucun arbitrage n'est encore tombé (ni sur les missions, ni sur le périmètre). La présidente ne "sent" pas une "remise en cause" de l'audiovisuel public en tant que telle. Mais quelle offre ? Quelle place pour le numérique (qui doit encore "monter en puissance") ? Comment s'adresse-t-on au jeune public ? Les discussions se poursuivent avec le gouvernement, et celles-ci "sont plutôt de bonne qualité" a-t-elle ajouté.

4/ Une nouvelle fois, lors du CA de France TV, **la situation budgétaire 2017** sera présentée à l'équilibre. "C'est un gage de confiance important".

5/ Enfin, par rapport à la revendication de tous les syndicats représentatifs, pour que la **sanction de Jean-Marc Pitte** soit revue, la direction a répondu par la négative. Elle précise que ses compétences journalistiques ne sont pas en cause (et qu'il ne s'agit que de "comportement individuel", sur lequel nous avons visiblement un différend d'appréciation). Il faudra donc revenir sur ce sujet !!

RÉFORME DES MOYENS INTERNES DE FABRICATION

La majeure partie de la première journée de ce CCE a été consacrée à l'épilogue de cette information / consultation, même si la direction reconnaît que le sujet ne sera pas clos à l'issue de ces débats. Voilà ce que nous en avons retenu...

1) La direction est revenue sur la cinquantaine de réunions qui se sont tenues à ce sujet depuis la présentation du projet. Elle a rappelé aussi que, certes, cette réforme allait générer des économies, mais que l'objectif était de permettre d'effectuer davantage d'activités en réduisant les niveaux hiérarchiques. "*Il faut aussi mieux faire correspondre l'outil à l'activité réelle (qui est majoritairement sur Paris aujourd'hui)*".

2) Pour leur part, les élus ont rappelé les conclusions de l'IC CHSCT. Pour bon nombre de personnel, ce projet est ressenti comme "hors sol", loin des pratiques quotidiennes.

3) Un débat s'est engagé au sujet du volume d'activité à Paris. Certes, personne ne conteste ce volume majoritaire en 2017...mais ce n'était pas le cas en 2014 ou 2015.

En réponse à cela, la direction nous précise que "*si nous ne fabriquons pas nous-mêmes ces émissions de flux (qui garantissent du volume d'activité), nous laisserions alors ce marché au privé*". Elle ajoute que le pourcentage d'activité à Paris était moins important il y a quelques années parce que l'activité n'était pas saturée comme aujourd'hui. Depuis 2 ans et demi, une importante recherche d'activité a été engagée...et celle-ci se trouve en grande majorité à Paris. Mais ce n'était nullement une volonté : c'est juste un constat. "*Si des activités peuvent être effectuées dans les régions, elles le seront* " !

La direction ajoute : *"n'oublions pas que les marchés souscrits en régions par des entreprises privées sont majoritairement des championnats sportifs, que nous ne diffusons pas..."*.

En tous cas, la direction appelle à ne pas confondre le "rattachement administratif" et la "localisation de l'activité".

4) À la question de FO sur la concurrence déloyale des entreprises privées (qui s'affranchissent du droit du travail et ont recours au travail détaché au sein de leurs cars), la direction rappelle qu'il n'y aura évidemment pas de volonté d'alignement des conditions proposées par France TV avec celles du privé.

5) Le sujet des frais de mission a aussi été abordé. La direction nous a répondu que le régime restera l'actuel jusqu'à fin 2018, et que le sujet sera ensuite "remis sur la table" pour la suite. Pas uniquement pour les salariés de la filière...mais plus globalement ! La direction a certifié qu'il *"n'y aurait pas de différenciation entre les différents personnels !"*

AVIS DES ÉLUS DU CCE AU SUJET DE CE PROJET DE RÉFORME

Les élus ont tout d'abord rappelé leur attachement à un outil de production intégré, stratégique tant au plan éditorial que sur le plan économique et social.

Ils regrettent que, au départ, ce projet ait été mené "hors sol", avec l'aide d'un cabinet extérieur...d'où l'inquiétude de salariés, qui ne rejettent pas la réforme, mais se sentent "rejetés par elle".

Ils constatent les avancées suite aux différentes négociations, qu'ils souhaitent voir entérinées. Toutefois, certaines précisions importantes restent manquantes. D'où l'ajout d'une annexe : des questions précises pour lesquelles les élus attendaient encore des réponses précises !

Après une suspension de séance, la direction est revenue avec ces réponses attendues. En particulier :

- **Au sujet du rattachement des salariés en régions**, la direction confirme qu'il n'y aura pas de changement. Les collaborateurs qui le souhaiteront pourront exercer dans les mêmes conditions, et sur des activités équivalentes.

- **Au sujet des demandes quant au maintien de "cadres de proximité"**, une personne identifiée sera bien nommée sur chacun des sites

- **Au sein des équipes Vidéo Mobile**, la direction prend l'engagement de maintenir le collectif de travail et les périmètres.

- **Concernant le positionnement des cars**, ces derniers seront bien basés à Paris (+ Vendargues comme hub secondaire)

- **La planification** continuera à être effectuée comme aujourd'hui, par les planificateurs actuels, ou par des personnes formées par eux.

- **Au sujet des frais de mission des personnels "filiale"**, la direction confirme qu'aucun traitement différencié ne sera mis en œuvre.

- **Enfin, la commission de suivi pourra se saisir de tout sujet ; la première réunion est prévue pour le 24 avril.**

PRÉSENTATION DU SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER

La direction évoque deux relocalisations prévues, plusieurs rénovations lourdes, ainsi que quelques projets.

Les deux relocalisations prévues sont les sites de Rouen et de Fort-de-France, auxquelles il faudra ajouter Antibes, pour des questions de sécurité (suite aux dernières inondations).

Les deux rénovations lourdes qui ont été engagées sont celles d'Orléans et de Nancy.

Par la suite, des questions vont se poser à propos de Lyon (l'entreprise est au stade de l'étude).

Poitiers va, pour sa part, faire l'objet d'un appel d'offre, avant d'être porté lors d'un prochain conseil d'administration.

Enfin, dans le cadre de ce point, l'occasion fut donnée de confirmer la conservation des implantations parisiennes actuelles. En effet, le bail souscrit pour 9 ans de l'immeuble Eos, à proximité du Ponant, de Valin...et de la maison de France Télévisions, montre que l'entreprise va bel et bien rester dans ce quartier du Sud du 15ème arrondissement de Paris.

LA PHASE 4 DU PROJET INFO 2015

Cette étape constitue la dernière de cette grande migration au sein du siège de France TV. Elle concerne les services "société et sport", "prises de vue", "médiathèque", "prévisions", "bureau des régions France 2" et "encadrement des services éditoriaux".

L'un des points qui crée le plus de débat est le fait que les salariés du service JRI ne disposent pas tous de bureaux dédiés, au prétexte qu'ils sont "sur le terrain", et jamais tous ensemble à la rédaction. La direction précise à ce sujet que la configuration n'avait pas bougé depuis l'arrivée dans le bâtiment en 1997/98, et que la surface en m² est restée la même.

Mais au-delà de ces questions d'immobilier, info 2015 modifie le rapport aux éditions. La direction nous réaffirme que la différenciation de chacune d'elles s'est accentuée depuis 2014/2015. De leur côté, les élus soulèvent que, désormais, il arrive que les équipes ne sachent pas désormais pour quelle édition ou pour quelle chaîne elles travaillent quand elles partent sur un tournage.

La direction confirme la volonté d'aller vers plus de transversalité et de fluidité dans l'organisation de l'activité, et que cela doit passer par des process, des procédures claires.

En marge de ce point sur "info 2015", FO a posé la question au directeur de l'info : existe-t-il des précisions au sujet des rapprochements France 3 / France Bleu, comme le disent plusieurs parlementaires au fait des dossiers audiovisuels ? Le directeur nous répond que ce sujet, concernant les antennes régionales, n'est pas dans son périmètre, mais il ajoute néanmoins que les réflexions actuelles portent davantage sur des notions de synergies (pour certaines places horaires par exemple), et que l'on ne parle pas de fusion.

DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES NOUVEAUX ENTRANTS NON PERMANENTS

La direction a présenté ce projet, qui vise à apporter une évaluation objective des nouveaux salariés, à l'issue de 3 mois de collaboration.

Ce qu'elle souhaite faire est de restreindre la subjectivité, en cherchant à répondre à deux questions : le salarié connaît-il les pratiques, et les pratique-t-il correctement ?

Pour les élus, il existe un caractère couperet qui pose souci, dans la mesure où la conséquence d'une mauvaise évaluation est la radiation de l'immatriculation, donc l'impossibilité de travailler dans toute l'entreprise.

À la suite de débats assez tendus, la direction nous dit qu'elle entend, et nous répond qu'elle est prête à améliorer le projet (qui n'est pas figé).

FO a rappelé que l'entreprise se doit d'informer tout candidat de son intention de conserver ces données, et que tout candidat a le droit d'en demander la destruction.

FO a demandé aussi le retrait pur et simple de ce projet, tel qu'il est présenté.

PROJET DE DÉMATÉRIALISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL, AVEC SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

La direction précise qu'elle doit garder la possibilité d'éditer des versions papier, en cas de besoin.

Pour les élus, ces questions de dématérialisation posent plusieurs problèmes, à commencer par la multiplication probable de prestataires (liée au fait qu'il s'agit de marchés de 4 ans). Une reconstitution de carrière ne va-t-elle pas poser souci s'il y a de multiples prestataires ?

Par ailleurs, les élus soulèvent le fait que cela touche une nouvelle fois les mêmes personnels. Nous avons l'impression que la GPEC qui accompagne ces personnels ne va pas assez loin, alors que tous ces projets de dématérialisation s'additionnent. Entre le temps de travail, les frais de mission, les tickets restaurant et les factures fournisseurs, cette nouvelle tâche venant impacter l'activité des assistantes mérite des éclaircissements.

Les élus ont donc demandé quelle serait l'économie globale du projet et les économies attendues.

Les élus ont pris note de la désignation de plusieurs sites pilotes (Bordeaux, Rennes, Amiens, la Réunion, la Martinique et le Siège).

INFO CONSULTATION SUR L'APPRENTISSAGE ET LES CONTRATS D'ALTERNANTS

La commission emploi formation, réunie le 27 mars, a mis en avant la réforme en cours de la formation professionnelle, qui va affecter le financement de la formation professionnelle.

La direction a renouvelé son souhait qu'une place soit assurée pour des établissements prônant la diversité (tels les écoles de la deuxième chance).

Concernant les chiffres de l'alternance, les objectifs que l'entreprise s'est fixés sont respectés.



La nouvelle campagne de recrutement pour les nouveaux alternants vient de débuter, jusqu'au mois de juin, pour des contrats d'alternance prenant effet à l'automne.
Pour info, 24 ex alternants ont été recrutés l'an dernier, et 21 l'année précédente.

LABELS DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ

Il s'agit de certifications effectuées par l'AFNOR, validant des processus RH conformes à cette labellisation.

Concernant la diversité, il s'agira d'un renouvellement, sur la base de 25 critères certifiant la lutte contre les discriminations.

Concernant l'égalité, il s'agira d'une première.

Depuis fin 2015, il y a alliance des deux labels, avec un seul dossier de candidature, un seul cahier des charges, un seul audit...mais toujours deux commissions de labellisation, et donc deux décisions différentes possibles.

Les élus ne peuvent qu'être satisfaits que l'entreprise s'engage dans ce type de démarche...même si la réalité sur le terrain est parfois différente de ce qui est discuté dans les accords.

PROJET DE PROCÉDURE DE LANCEMENT D'ALERTE DANS L'ENTREPRISE

6

Ces dispositifs étaient assez courants dans les entreprises anglo saxonnes, ils ont commencé à se développer en France, et sont désormais rendus obligatoires par la loi dans une entreprise comme la nôtre.

Il s'agirait donc de permettre à un salarié de pouvoir dénoncer des faits dont ils auraient directement eu connaissance, constituant une menace ou représentant un préjudice grave pour l'intérêt général. Les faits en question doivent, conformément à la loi Sapin 2, être susceptibles de constituer un crime ou un délit. Le lanceur d'alerte doit par ailleurs être de bonne foi et désintéressé.

L'entreprise garantira alors la confidentialité totale de l'auteur de ce signalement. Elle désignera une référente, en l'occurrence la directrice de l'éthique et de la déontologie, qui sera amenée à traiter ce signalement. Plus précisément, la référente peut être amenée à engager une enquête interne, voire une information des autorités.

Ce dispositif n'est que facultatif, et ne se substitue pas à tout ce qui peut exister par ailleurs en terme de procédure.

PROJET DE CODE DE CONDUITE ANTI CORRUPTION

Conformément à sa charte éthique, et conformément à la loi relative à la transparence, la lutte anti-corruption et le trafic d'influence, l'entreprise propose l'adoption d'un code, traitant 5 thématiques :



- la prévention des conflits d'intérêt
- les cadeaux, invitations et voyages
- les paiements de facilitation
- les partenariats
- les relations avec les partenaires d'affaires

Que peut-on faire ? Que vaut-il mieux ne pas faire ? Rien que sur le sujet des cadeaux et invitations, la limite n'est pas évidente à percevoir.

Pour la présidente, dans 99,9% des cas, les gens ne pensent pas à mal.

FO pense néanmoins que le document présenté n'est pas suffisamment explicite. On parle bien de corruption, et le texte ainsi rédigé peut prêter à confusion.

D'une façon générale, il faut surtout faire attention à ce qui coûte cher, à ce qui peut entraîner le fait que le salarié se sente lié.

Le texte mériterait donc être revu...



POINT OUTRE-MER

Les élus ont pris connaissance des travaux de la commission Outre-Mer réunie le 30 mars dernier.

Parmi les sujets, nous retenons la question du coût de diffusion en cas de catastrophes naturelles.

Qui paie ? L'Etat ? Le ministère de la Défense Nationale ? L'entreprise ?

Les élus ont pris note des bonnes audiences, notamment pour les rendez-vous du soir : partout (sauf à la Réunion), les offres sont toujours leader, loin devant la concurrence privée.

La commission a attiré l'attention des élus pour le cas particulier de la Polynésie, qui ne devrait pas connaître à court ou moyen terme le même sort que la Réunion.

7

FO a interpellé la direction sur 3 points...

1/ Il est inadmissible que, en Outre-Mer, des salariés non permanents dans les radios soient encore payés à l'heure, et sur des barèmes très inférieurs à ce qui est prôné par les accords

2/ Il est incompréhensible que, dans une même entreprise, les barèmes puissent être différents d'une antenne à l'autre ; nous demandons la communication de ces différents barèmes, et la clarté nécessaire à ce sujet.

3/ Enfin, l'accord collectif "oublie" dans ses dispositions les salariés des radios : FO demande donc que cette "erreur" soit réparée au plus vite.



BILAN 2017 DU "1% LOGEMENT"

L'enveloppe 2017 est en légère augmentation, avec près de 2,6 millions d'euros. Elle représente toujours 0,45% de la masse salariale.

Parmi les principaux événements à retenir, nous notons le regroupement des 5 organismes collecteurs en un seul : Action Logement.



Les prestations proposées ne changent pas par rapport aux années précédentes (offres de logement social, privé, prêts d'accèsion ou pour des travaux...)

Pour avoir accès à ces prestations et bénéficier des offres, il faut passer désormais par l'appli "LOG&MOI".

En tout, 236 propositions de logements ont été effectuées, avec un élargissement à d'autres secteurs géographiques.

En tout, 137 salariés se sont inscrits pour en bénéficier, et 48 d'entre-eux ont pu bénéficier d'un logement.

Enfin, sur ce sujet, ô combien important et parfois compliqué, nous vous invitons à nous contacter, afin que nous puissions vous apporter conseil et aide dans vos démarches.

Prochain, et dernier CCE : les 12 et 13 juin 2018

Paris, le 5 avril 2018

