



# ZOOM sur le CSE CENTRAL

## 28 avril 2020

15 jours après le précédent, un nouveau CSE central extraordinaire s'est réuni au soir du 28 avril (heure de Paris) avec 7 points à l'ordre du jour.

Voici l'essentiel à retenir sur les principaux thèmes évoqués...

### SOMMAIRE

MAINTIEN DE L'ORGANISATION ACTUELLE AU MOINS JUSQU'À MI-JUIN  
UNE ORGANISATION QUI POURRAIT DEVENIR PÉRENNE ??  
L'ANNONCE DE L'ABSENCE DE GRILLE DE RENTRÉE EN SEPTEMBRE : UN SÉISME !  
NON PERMANENTS : QUELQUES PRÉCISIONS SUR LE DISPOSITIF AUDIENS  
EN COMPLÉMENT, UN DISPOSITIF DE SOLIDARITÉ À L'ATTENTION DES NON PERMANENTS  
POUR FO, ON POURRAIT ALLER BEAUCOUP PLUS LOIN  
DES NON PERMANENTS SONT EN SITUATION DE DÉTRESSE  
QUID DE "L'APRÈS 9 AOÛT" POUR FRANCE 4 ET FRANCE O ?  
QUID DE SALTO ?  
PRÉMICES DE REPRISE À LA PRODUCTION  
LE TÉLÉTRAVAIL  
POINT SUR LES COMMISSIONS OUTRE MER  
PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ  
LES CONSÉQUENCES SOCIALES POUR LES PERSONNELS  
UN ALLEGEMENT DU RYTHME DES INSTANCES EXTRAORDINAIRES

### MAINTIEN DE L'ORGANISATION ACTUELLE AU MOINS JUSQU'À MI-JUIN

Pourquoi ?

La réponse de Delphine Ernotte Cunci est qu'il s'agit de **permettre de garantir les meilleures conditions aux salariés en termes de préservation de leur santé.**

Pour pouvoir reprendre, nous avons besoin qu'un certain nombre de prérequis soient au rendez-vous :

- disposer d'un nombre suffisant de masques
- aménager les locaux de façon à ce que la distanciation physique soit assurée
- reprendre la restauration.



À ce jour, le déconfinement n'est pas assuré pour mi-mai. Nous apprenons que les autorités se réservent la possibilité de reculer le "top départ" dans certains départements. Au vu de tout cela, il semble donc préférable de se donner le temps de voir, en fonction de la façon dont les choses évoluent. Si, 3 semaines après, l'épidémie vient à connaître une recrudescence, la direction ne regrettera pas son choix.

*"Ce mois, entre mi-mai et mi-juin, constitue donc un mois de précaution que je souhaite prendre"* a ajouté la présidente.

*"Et ce que j'ai entendu tout à l'heure ne me fait pas revenir sur mes précautions"*. Pour FO, c'est une preuve de responsabilité.

Nous militons pour un déconfinement progressif et raisonné.

## UNE ORGANISATION QUI POURRAIT DEVENIR PÉRENNE ??

Delphine Ernotte redit *« qu'il n'existe pas d'intention de modifier les organisations de travail, et donc de faire perdurer cette situation au-delà du 1/01/2021. »*

Elle ajoute en précisant que, *« au plus tôt, le retour à l'état normal pourrait donc être pour la mi-juin...et au plus tard pour début 2021. En fonction de l'état sanitaire, que nous ne maîtrisons pas... »*

## L'ANNONCE DE L'ABSENCE DE GRILLE DE RENTRÉE EN SEPTEMBRE : UN SÉISME !

C'est par ces mots que les élus FO ont fait remonter un ressenti assez généralisé, et que les salariés avaient besoin de perspectives. À cela, **la présidente répond qu'il faut dissocier la notion de "rentrée du personnel" de celle de "rentrée**

**audiovisuelle"**, avec le grand bouleversement des grilles que nous connaissons d'habitude en septembre. Et sur cela, elle ajoute que *"cela n'aura lieu qu'en janvier, si ce n'est pas possible avant !"*.

## NON-PERMANENTS : QUELQUES PRÉCISIONS SUR LE DISPOSITIF AUDIENS

Il nous est dit qu'Audiens mettrait donc en place une plateforme ad hoc, permettant de récupérer les attestations Pôle Emploi, et la structure ferait ensuite le calcul de ce que France.tv aurait à verser.

Il est ajouté que ces heures versées ne généreront pas d'heures au titre des AEM.

## EN COMPLÉMENT, UN DISPOSITIF DE SOLIDARITÉ À L'ATTENTION DES NON-PERMANENTS

Le directeur général en charge des RH expose une idée : **utiliser une partie des "provisions pour congés" pour les verser sur un fonds de solidarité à l'attention des personnels non permanents.**

De quoi s'agit-il ? En fait, lorsqu'un salarié ne pose pas ses congés, et qu'il les dépose sur son compte CET, l'entreprise provisionne l'équivalent, afin de financer ces jours le moment venu. En conséquence, en limitant cette année le nombre de jours pouvant être déposés,

une économie sera constatée, et cette économie pourrait être affectée à ce fond de solidarité. Tout cela pourrait être encadré par un accord signé avec les organisations syndicales représentatives.

Et ces jours, qui seraient donc posés plus massivement, **généreraient donc un besoin, qui pourrait aussi se traduire par de l'activité en plus pour des CDD.** Cela pourrait être également inclus dans l'accord.

## POUR FO, ON POURRAIT ALLER BEAUCOUP PLUS LOIN

Et pourquoi pas faire don de jours de congés ? Les élus FO ont proposé ceci : les lois d'urgence sanitaire prévoyant la possibilité pour l'entreprise d'avoir la main

sur 5 jours de congé, pourquoi ne pourrait-elle pas faire usage de ce droit, mais en fléchissant le bénéfice à l'attention des non-permanents ? Le débat est ouvert.

## DES NON-PERMANENTS SONT EN SITUATION DE DÉTRESSE

FO a lourdement insisté sur ce constat : nous avons de très nombreux appels de salariés non-permanents, qui sont en grande difficulté. Que peut-on leur répondre ? **Il nous semble donc urgent que la direction puisse échanger avec**

**eux. En mette en place dès aujourd'hui une permanence...** Un Facebook Live, par exemple ! Sur cela, **la direction nous répond qu'elle va écrire individuellement à chacun d'eux.**

## QUID DE "L'APRÈS 9 AOÛT" POUR FRANCE 4 ET FRANCE Ô?

Pour FO, c'est déjà une victoire : **l'entreprise travaille sur des grilles pour ces 2 chaînes pour la période postérieure à la date annoncée pour la fermeture.**

La présidente l'a précisé clairement en CSE central. Elle précise notamment que la situation des écoles est loin d'être tranchée, et qu'il va y avoir besoin d'aide cet été pour les enfants (et leurs parents) dans un esprit "cahiers de vacances".

Pour autant, rien n'est réglé. Delphine Ernotte confirme que le ministre de la Culture l'a interpellée mi-avril, afin de lui demander quel scénario pour la poursuite de France 4 après le 9 août. Elle complète en disant qu'elle a répondu dès le lendemain, **en transmettant 2 scénarii : pour France 4, et pour France O, en mettant en avant l'utilité de ces 2 chaînes.**

## QUID DE SALTO ?

La présidente confirme la décision de report, prise par les actionnaires. Elle l'explique avec ce constat : aujourd'hui, du fait de la situation, **l'offre serait dégradée**

**question contenus.** Mieux vaut attendre un moment où il y aura davantage de contenu disponible.

## PRÉMICES DE REPRISE À LA PRODUCTION

Des hypothèses sont émises pour des relances de fabrications de produits de flux, au Franay, à Vendargues, ou à la Belle de Mai. Delphine Ernotte ajoute qu'il existe encore des questionnements. **"On ne s'interdit pas d'envisager de faire revenir des équipes avant mi-juin, mais il y a besoin de visibilité"** précise-t-elle. Dans tous les cas, il faut un temps préalable pour s'assurer que le travail peut être repris dans de bonnes conditions.

En marge de ce sujet, il est précisé qu'il est beaucoup plus difficile d'envisager la reprise de fictions "classiques", essentiellement pour des questions d'assurances. Pour couvrir notamment le risque d'interruption du tournage si un des acteurs principaux venait à être malade (du Covid 19 par exemple). Les producteurs sont donc dans l'incapacité d'engager ou de poursuivre des projets.

## LE TÉLÉTRAVAIL

C'est un fait : plus de la moitié des salariés est actuellement en activité, mais confinée à son domicile.

FO a exposé le fait que, **selon le type de domicile, la composition familiale, les équipements** (et notamment les connections internet) **dont les salariés disposent, le télétravail n'est évidemment pas vécu de la même façon.**

De même, **l'équilibre entre les effectifs en télétravail et ceux en présentiel n'est évidemment plus respecté.** Et des difficultés apparaissent, qu'il est urgent

d'identifier, et auquel il est urgent de répondre.

De son côté, la direction prévoit de faire envoyer un sondage flash, afin d'avoir un retour sur la façon dont les salariés vivent cette situation exceptionnelle. **Que retiennent-ils de positif ? De négatif ? Et comment se projettent-ils pour après ?**

Pour leur part, les élus souhaitent qu'un questionnaire soit élaboré afin de détecter d'éventuelles situations difficiles en matière de risques psycho sociaux.

## POINT SUR LES COMMISSIONS OUTRE MER

Deux réunions se sont tenues les 20 et 24 avril. Il a été rappelé que chaque direction régionale a la latitude pour décider ce qu'elle choisit de prendre ou pas dans

la playlist mise à disposition : il n'y a aucune uniformité.

Depuis lundi, un nouveau dispositif est en vigueur, et à compter du 11 mai, une montée en puissance est prévue sur certaines antennes.

**Mayotte est actuellement la station d'Outre-Mer la plus touchée par la crise sanitaire.** La directrice du réseau Outre-

Mer précise qu'elle suit la situation de près, avec des contacts plusieurs fois par semaine avec le directeur régional.

En conclusion, **les élus ultramarins rappellent qu'ils souhaitent être davantage entendus par rapport à ce qu'ils soulèvent.**

## PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

La présentation du document a été effectuée la semaine dernière devant les élus de la CSSCT centrale. **Ces derniers n'ont vu que 16% de l'intégralité, le reste étant considéré "confidentiel défense".**

En commission, les élus ont pointé le risque dépressif, qui pourrait toucher 25% des

salariés, et il est donc essentiel de s'en préoccuper.

Dans une résolution, les élus ont exposé toute une liste de questions à se poser par rapport au suivi de la reprise d'activité.

## LES CONSÉQUENCES SOCIALES POUR LES PERSONNELS

Une situation a notamment été débattue par les élus : **le cas de la "garde d'enfants", dans l'hypothèse où les écoles reprennent leur activité.**

La direction considère qu'il pourrait alors s'agir de **"souhait"** du salarié de ne pas

envoyer ses enfants à l'école, et la question se pose selon elle quant à la couverture de ces jours...qui pourrait être des prises de congés. **"Mais ce n'est qu'une réflexion à ce stade !!!"**

## UN ALLEGEMENT DU RYTHME DES INSTANCES EXTRAORDINAIRES

Depuis le début du confinement, une nouvelle organisation du dialogue social a été mise en œuvre, avec notamment un CSE central extraordinaire tous les 15 jours, en alternance avec une CSSCT centrale extraordinaire. Il en est de même au sein des établissements Siège et Réseau France 3. Cela revient donc à 2 journées par semaine pour traiter de ces sujets.

Plusieurs pistes ont été évoquées comme celle de s'appuyer davantage sur les CSSCT, et sur un plus grand espacement, avec un calendrier de réunion tous les 10

jours (et non tous les 7 jours comme aujourd'hui).

Autre question : comment traiter les sujets "ordinaires" tels que les questions d'emploi, d'égalité hommes femmes, et autres questions RH qui ont été laissées entre parenthèses depuis 1 mois et demi ?

Le sujet n'est pas encore tranché.

Le prochain CSE central extraordinaire pourrait donc avoir lieu le 12 mai, s'il n'est pas décalé du fait de ces échanges.