

CSEC

LE COMPTE RENDU
FORCE OUVRIERE EN BREF

7 & 8 oct. 2020



Le tout premier CSE central de la nouvelle mandature de Delphine Ernotte s'est tenu les 7 et 8 octobre, avec, à ses côtés, la toute nouvelle DRH de France•tv Laurence

Mayerfeld. Du changement dans la continuité, mais du changement tout de même !

*Vos élus au CSEC : **Éric Vial - Gregory Hen - Marie-Pierre Samitier - Océan Grenier - Bernadette Balland**
Représentant Syndical FO au CSEC : **Bruno Demange***

SOMMAIRE

- LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE
- TÉLÉTRAVAIL, OU PLUTÔT "TRAVAIL À DOMICILE"
- QUELLES CONDITIONS MATÉRIELLES POUR L'EXERCICE DE CE TRAVAIL À DOMICILE ?
- GÉNÉRALISATION DE MISE À DISPOSITION DE TÉLÉPHONES PORTABLES À TOUT LE PERSONNEL (ET FUTURE CHARTE D'UTILISATION DE LA TÉLÉPHONIE MOBILE)
- FERMETURE DE FRANCE Ô ET PACTE DE VISIBILITÉ DES OUTRE MER
- L'ÉTAT DES LIEUX DU PROJET DU FUTUR NRCS
- LA MIGRATION D'ARIANE VERS ARIANE CLOUD
- LE REMPLACEMENT DE SIPLAN
- UN NOUVEL OUTL D'AIDE À LA PLANIFICATION DES NON PERMANENTS A LA FABRIQUE
- NOUVELLES DISPOSITIONS SANITAIRES PAR RAPPORT AU COVID 19
- QUID DE LA FAMEUSE « PRIME COVID » ?
- POINT SUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ À L'ATTENTION DES PERSONNELS NON PERMANENTS
- COMPTE RENDU DE LA COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Tout d'abord, le point « reprévision budgétaire » a été reporté. Aucune modification majeure dans les équilibres du moment, il n'était tout simplement pas prêt, nous dit-on ! Nous sommes toujours dans la même trajectoire financière avec 160 millions d'économies et une dotation d'une partie non négligeable des 70 millions suite à la crise sanitaire (de l'ordre de 65%, soit 45,5 millions). L'enveloppe va aider à financer des projets non prévus dans la trajectoire 2022. Le sujet sera débattu plus en détail lors du prochain CSE central.

Il est ajouté que la trajectoire de transformation va se poursuivre.

Il a été question du choix de François Desnoyers pour prendre la tête du réseau France 3 : « *c'est le père du réseau France Bleu, et c'est un régionaliste convaincu* ». C'est une des rares recrues venant de l'extérieur.

Par ailleurs, la rentrée a été marquée par de très bons résultats, notamment sur le Tour de France et sur Roland Garros. Ou encore avec la fiction « Laetitia », en 6 parties, qui a été programmée sur France 2 et a rencontré son public. Ou bien encore les 2 documentaires diffusés cette semaine sur la décolonisation...

Prochain projet à venir : le lancement de Salto, dans quelques jours !

TÉLÉTRAVAIL, OU PLUTÔT « TRAVAIL À DOMICILE »

Les salariés ont été assez surpris de la communication de cette semaine, assez ferme sur l'obligation de travailler à domicile plus de 50% du temps, pour les activités pour lesquelles c'est possible. Certains vivent cela comme un quasi reconfinement.

La présidente nous répond qu'elle est préoccupée par le nombre trop important de personnes présentes sur site, notamment au Siège. Elle ajoute que les objectifs n'ont pas changé par rapport à la 1ère note il y a un mois : il s'agit de limiter la présence, mais aussi les risques liés à

l'utilisation des transports en commun, bondés.

Il y a toujours la volonté de conserver des moments en équipe, afin de préserver les collectifs de travail. Avec des réunions en présentiel dans des salles adaptées.

En fait, ce sont les managers qui sont chargés d'organiser et de valider les roulements précis entre présences et travail à distance.

Delphine Ernotte ajoute qu'elle a fait le constat selon lequel le confinement n'avait pas entraîné de perte de lien entre les managers et les équipes.

QUELLES CONDITIONS MATÉRIELLES POUR L'EXERCICE DE CE TRAVAIL À DOMICILE ?

La direction constate tout d'abord qu'il existe une certaine méconnaissance des dispositions existantes, tant par les collaborateurs, que par les managers. Pour y remédier, une note d'info est en cours d'élaboration pour évoquer les nouveaux outils accessibles.

Elle ajoute qu'un nombre conséquent d'ordinateurs portables a été commandé en plus de ceux qui étaient prévus. Combien exactement ? Après une 1ère commande de 3000 appareils cet été, 2 nouvelles commandes ont été engagées depuis la fin de l'été.

Aux 1000 déjà prévus (pour remplacer des plus anciens) sont venus s'ajouter 1000 appareils supplémentaires. Et il est tout à

fait possible qu'une autre soit mise en œuvre, en fonction des retours effectués par les managers.

GÉNÉRALISATION DE MISE À DISPOSITION DE TÉLÉPHONES PORTABLES À TOUT LE PERSONNEL (ET FUTURE CHARTE D'UTILISATION DE LA TÉLÉPHONIE MOBILE)

La généralisation de la fourniture de téléphones portables est une revendication de FO depuis plusieurs années. Au premier trimestre 2021, ce sera devenu une réalité. Seront concernés tous les salariés permanents qui le souhaiteront, ainsi que les non permanents avec un contrat unique de plus de 6 mois. Les « moins de 6 mois » ne pourront disposer d'un téléphone nominatif, mais des solutions pourront être trouvées.

Dans la future charte, il sera précisé qu'il existera une tolérance pour un usage privé, mais celui-ci devra être raisonnable : pas pour charger des jeux, par exemple (en raison, notamment du risque de charger des applis malveillantes).

Ce ne sera pas un « avantage en nature » mais un « *outil professionnel avec une tolérance pour un usage privé dans des proportions raisonnables* ».

FERMETURE DE FRANCE Ô ET PACTE DE VISIBILITÉ DES OUTRE-MER

Un moment fort de ces derniers mois a évidemment été la fermeture de France Ô. La directrice du réseau Outre-Mer a reçu chacun des salariés afin de trouver pour chacun un nouveau challenge au sein du groupe. L'un des problèmes lié à cette fermeture est l'exposition du spectacle vivant ultra marin, auquel la chaîne du canal 19 contribuait beaucoup.

A côté de la perte de l'offre de France Ô, il faut regarder la satisfaction que suscite le pacte de visibilité des Outre-Mer. La présidente rappelle que le comité de suivi de ce pacte est composé de personnes qui étaient majoritairement opposées à la fermeture de la chaîne, et qui ne seraient donc pas avares de critiques s'il y avait à en faire.

L'ÉTAT DES LIEUX DU PROJET DU FUTUR NRCS

L'info la plus importante de ce CSE central est l'annonce faite pour le report des formations Newsboard en cours.

Pour des questions techniques : trop de bugs survenus !

La décision n'est pas liée à la revendication existant quasiment partout dans le réseau France 3 pour revoir l'organisation de ces formations.

Pour rappel, dans les régions, c'est l'ensemble des utilisateurs de l'actuel Mona Lisa qui doivent être formés. Mais pour autant, ces cursus ne sont pas proposés partout mais dans certaines villes seulement. Ce qui nécessite des ordres de missions avec une nuit sur place dans des villes parfois placées en situation sanitaire en rouge écarlate.

La direction considère que ce qui est important est l'accueil des stagiaires dans les meilleures conditions sur le plan sanitaire, et que seuls certains sites présentent ces caractéristiques. Les autres ne comptent pas forcément de salles bien

aérées ou ventilées pour pouvoir accepter 2 jours complets.

La direction concède que les situations avec les personnels vulnérables seront examinées au cas par cas.

LA MIGRATION D'ARIANE VERS ARIANE CLOUD

Une conséquence pour l'ensemble des salariés sera la suspension des remboursements sur la période du 31 décembre au 19 janvier.

L'équipe projet est constituée de 10 personnes, qui œuvrent pour la mise en œuvre d'un nouvel outil utilisé par une cinquantaine d'utilisateurs.

LE REMPLACEMENT DE SIPLAN

L'objectif est de parvenir à un outil plus simple d'utilisation, notamment pour les chargés de production. On compte en tout de l'ordre de 200 utilisateurs.

La mise en service de la nouvelle version est prévue pour janvier 2021.

UN NOUVEL OUTIL D'AIDE À LA PLANIFICATION DES NON PERMANENTS A LA FABRIQUE

Le projet fait suite à une note d'intention présentée il y a un peu plus d'un an, en juin 2019. L'idée est que les salariés s'inscrivent sur la plateforme et qu'ils indiquent leurs plages de disponibilités. Afin qu'ensuite, les planificateurs puissent diffuser leurs besoins en même temps à tous les personnels disponibles (et non plus, comme aujourd'hui, les uns après les autres).

Pour les élus, l'un des inconvénients du projet est la gestion des données personnelles sur les indisponibilités enregistrées sur la plateforme, qui pourraient alimenter d'éventuelles procédures à l'encontre des salariés concernés. Pour la direction, il s'agit de distinguer l'accès aux données de la

conservation des données. Elle ajoute qu'elle n'a pas pour intention de compiler ces données et, qu'à ce stade, elle n'a pas l'intention de les utiliser pour autre chose que le besoin en planification. Les élus considèrent que cela ne va pas assez loin en termes de garantie.

En l'état, le projet a fait l'objet d'une expérimentation auprès d'un groupe de 215 OPV. A ce jour, sur ces 215, un total de 187 se sont inscrits sur la plateforme. Et, depuis le 19 mai jusqu'au 14 septembre, un total de 222 contrats sur 153 dates ont généré un total de 938 jours de contrats sur 79 émissions différentes.

Une phase 2 devrait élargir cette expérimentation à la vidéo mobile et à Franceinfo.

NOUVELLES DISPOSITIONS SANITAIRES PAR RAPPORT AU COVID 19

Au Siège, des tests PCR peuvent désormais être effectués sur site, grâce au concours d'un laboratoire d'Issy les Moulineaux. Les résultats peuvent être adressés sous 48h, voire 24h dans certains cas. L'adaptation est spécifique et la réponse encore plus pertinente.

Concernant les masques, la directrice de la sécurité de France•tv nous a précisé que, sur un total d'un million de chirurgicaux, il en reste 300.000 en stocks. Auxquels s'ajoutent 70.000 en tissu, et 50.000 FFP2.

Par ailleurs, un avis a été rendu concernant le projet d'ajout au règlement intérieur d'un dispositif de sanctions disciplinaires en cas de non port de masque. Les élus ont soulevé le fait que l'objectif n'était pas de sanctionner mais de marquer le caractère impératif. Ils ont effectué par ailleurs plusieurs préconisations. Notamment le fait que la fourniture des masques incombe à l'employeur, et que des dispositions soient possibles en cas de nécessité, comme les fortes chaleurs.

QUID DE LA FAMEUSE « PRIME COVID » ?

La direction a redit qu'aucune « prime Covid » ne serait versée à France•tv. Ce qui est prévu est en l'occurrence une prime exceptionnelle, destinée à récompenser des efforts ou des performances non liés forcément au contexte de la crise sanitaire.

En marge des débats, il nous a été précisé qu'un cadrage plus précis allait être adressé aux managers, afin que des primes de niveaux comparables soient adressées partout dans l'entreprise suite à des performances similaires, afin de garantir une certaine équité.

POINT SUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ À L'ATTENTION DES PERSONNELS NON PERMANENTS

La direction a précisé qu'un total de 1480 salariés avaient été reconnus éligibles à ce dispositif, et que :

- pour la période de mai, 60% d'entre eux avaient répondu
- pour celle de juin, l'entreprise comptait 50% de retours
- et pour juillet, ces retours n'étaient que de 35% pour le moment.

Comment l'expliquer ? D'une part, il y a eu une reprise d'activité, et un recours plus massif aux personnels non permanents. D'autre part, certains d'entre eux ne se sont pas encore fait connaître : ils peuvent encore le faire... De même, des salariés permanents qui ont le souhait de pouvoir donner des jours de congés peuvent encore le faire, d'ici au 30 novembre.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Les élus ont débuté leur exposé par un relatif satisfecit suite aux efforts entrepris et résultats obtenus en la matière. Ils ont demandé que les recrutements qui seront effectués pour faire suite aux départs liés à la RCC tiennent compte des besoins en matière d'amélioration de la féminisation de certains emplois, par exemple dans le domaine du numérique.

Concernant les fameux index issus de la dernière loi, ils prennent note d'un excellent résultat avec une note globale de 94/100, et des scores quasiment au maximum sur quasiment tous les critères, Le seul qui ne se place pas à ce niveau porte sur la parité dans les 10 plus hauts salaires de l'entreprise : on y compte en effet 7 femmes et seulement 3 hommes !

Le prochain CSE central devrait avoir lieu les 10 et 11 décembre prochains.