



# Le compte rendu du CSE siège

7 et 8 décembre 2020

## Sommaire

[Inaptitudes](#)

[Dakar 2021](#)

[Évolution Direction Communication](#)

[Organisation Transitoire CDE](#)

[Régie IP Valin](#)

[Illustration sonore des JT](#)

[Bilan Handicap](#)

[Développement des Compétences Emploi et formation](#)

[CSSCT](#)

[Harcèlement au service des sports](#)

[Rapports annuels des médecins du travail](#)

[DUER PAPRI Pact](#)

[Vie du CSE](#)

## Inaptitudes

Mois après mois, **Force ouvrière** constate de plus en plus de départs pour inaptitude à tout reclassement dans l'entreprise. Constat d'un certain échec

des mesures de prévention destinées à protéger les salariés des risques physiques ou psycho-sociaux, liés à l'activité professionnelle.

## Dakar 2021

Avec le Dakar 2021, du 3 au 15 janvier, sur 12 étapes à travers toute l'Arabie Saoudite, **france.tv** va participer à redorer l'image du pays d'accueil en le présentant comme un partenaire normal, avec qui on peut parler d'autre chose que de liberté d'expression, d'esclavage, de géopolitique ou d'armement. Mais la compétition automobile n'a pas vocation à explorer les reliefs de la politique locale.

Côté santé et sécurité, des tests sanitaires Covid-19 seront demandés aux salariés participants. Ils effectueront en outre 48h de quarantaine à leur arrivée, avant de rentrer dans la "bulle" Dakar 2021. Si un salarié venait à déclarer la maladie après ce délai, rien n'est prévu à l'heure actuelle. Par ailleurs, le ministère des Affaires étrangères appelle à la vigilance maximale – risque d'attentat.

Côté émissions, pas de direct cette année, mais un 40' un 26' et un 6'30" (soit +72 minutes) à monter sur place 6 jours sur 7 pour les 4 monteurs embarqués. Ça semble peu au vu des 18 minutes quotidiennes à fournir par monteur.

Côté diversité, seule 2 femmes sur les 13 participants de l'équipe •tv. La parité n'est pas au rendez-vous du sport.



## Évolution Direction Communication

L'objectif est de regrouper les pôles de communications antenne et programmes avec le numérique. Les salariés ont été contraints, dans un premier temps, de postuler pour retrouver un poste. Une démarche RH anxiogène pour les salariés et vivement contestée par tous les élus présents. La direction a décidé de ne demander à postuler que pour les salariés qui se retrouvaient sans affectation à l'issue de la réorganisation.

En cas de déclassements potentiels, les groupes acquis seront maintenus et il n'y aura pas de pertes d'avantages salariaux, l'activité sera elle en dessous de la qualification acquise.

Des formations sont prévues (vers le numérique) pour les personnels qui vont monter en compétence.

L'activité de la communication digitale ne va pas aller vers une réduction. Cette

Certains élus du CSE ont voté [une résolution](#)   pour laquelle **Force Ouvrière** s'est abstenue, prenant en compte l'intérêt des les personnels volontaires pour cette opération. FO, considérant le motif de la consultation, accepte la demande de dérogation du temps de travail du personnel

activité était jusque-là totalement externalisée. Elle va, à terme, intégrer la direction de la communication.

Il reste néanmoins 12 postes non pourvus, pas de candidats. La direction réfléchit à la répartition de la charge de travail, sur les effectifs de la nouvelle organisation. Pas de recrutements extérieurs pour s'accorder avec la réduction des effectifs en cours.

Sur le volet immobilier, le regroupement des équipes de la communication, prévu initialement à EOS ne se fera pas à court terme. EOS est occupé par des services qui attendent l'achèvement des travaux pour rejoindre le siège, mais les travaux sont à l'arrêt pour une durée indéterminée.

[Le CSE donne un avis négatif et motivé sur ce point](#)  .

## Organisation Transitoire CDE

Compte tenu des 3 fléaux ; l'arrêt des travaux, la pandémie et la cyberattaque, il a été décidé de modifier la mise en place du CDE et de proposer une organisation transitoire et de créer des

collectifs métiers qui vont réfléchir à la manière d'atteindre l'objectif. Ces derniers ont vocation à quantifier les problèmes et à les faire remonter à

l'équipe chargée de la mise en place du nouveau CDE.

Cette transition durera jusqu'à ce que la control-room du CDE soit opérationnelle, soit au second semestre 2022.

Une plateforme de test sera installée à Varet. Elle accueillera pendant 9 mois 3 exploitants en permanence plus des personnels de maintenance. Les remplacements au CDE seront effectués par des CDD en nombre nécessaire.

Les éventuelles compensations, en cas de perte de revenus causée par la modification d'activité seront négociées dans les prochains mois.

Le projet prévoit 8 salles de vérification, au lieu de 15 auparavant. Ça paraît très sous-dimensionné alors que les effectifs du CDE se réduisent d'année en année (124 personnes en 2017 contre 93 en 2020) pendant que l'activité progresse avec la régionalisation et la radio, france-bleu, filmée. D'après la direction, cela devrait permettre toutes les vérifications nécessaires compte tenu des automates travaillant en accéléré et de la possibilité de faire travailler plusieurs personnes successivement sur chaque salle. Les critères vérifiés sont des critères techniques bien identifiés. La dimension humaine subjective et la qualité

“éditoriale” ne sont pas retenus comme critères de qualité par la direction.

La direction tient absolument à modifier les conditions de planification des chefs de chaîne de Varet, alors que les conditions de travail restent les mêmes, avant leur rapatriement au siège. Il est difficilement compréhensible de tenir à ce point à déstabiliser un service tant qu'il n'est pas impacté par les changements qui se produisent au siège.

Les chefs de chaîne à Varet se plaignent d'un système très instable, depuis la cyberattaque, qui nécessite les recours à des DD et des personnels de maintenance. La perturbation inutile de leur planning ne va pas aider à la manœuvre. Bien qu'aucun comité d'exploitation ne soit venu vérifier le problème, la direction affirme que la régie finale de Varet ne pose pas de problèmes particuliers.

Les chefs de chaînes seront contraints de se répartir les vacations de nuit. Ceux de •5 n'en font pas et ne veulent pas en faire. Ceux de •2 et •3 veulent continuer à en faire. La direction ne veut pas prendre en compte ces contraintes particulières et veut mettre tout le monde au pas.

## Régie IP Valin

L'immeuble Valin abrite une régie et un studio (qui ne peut accueillir de décor traditionnel, en dur) qui vont être exploités via une régie IP. C'est une régie entièrement automatisable, automatique à 100% donc ou partiellement ou pas du tout. Ces configurations permettront

d'expérimenter tous types de productions de la plus traditionnelle jusqu'à des productions web, utilisant des décors totalement virtuels ou partiellement réels. Toutes les possibilités seront testées, mais pas nécessairement retenues par •tv.

Cette régie de dernière génération devrait être opérationnelle courant 2021. Elle servira de modèle pour le renouvellement prochain de toutes les régies du siège.

La direction qui parle d'expérimenter les possibilités de la future régie IP pour étudier les futures manières de travailler et souhaite tester toutes les possibilités offertes, refuse malgré tout d'écrire qu'elle met en place une expérimentation. Peut-être parce que les expérimentations doivent être encadrées et faire l'objet de procédures impliquant le CSE...

La direction nous dit qu'avant les renouvellements des régies seront regardées les choses à conserver... On parle de besoins, de faisabilité. Une régie de test autorise le droit de se tromper, ce qui ne serait bien-sûr pas souhaitable avec une régie d'exploitation.

## Illustration sonore des JT

Toutes les organisations syndicales ont protesté contre cette décision de la direction de l'information. Les économies générées ne justifient pas le traitement qui a été réservé à nos collègues. Il n'y a aucun avantage, ni en termes de choix, ni en termes de rapidité, ni en termes de déclaration légale, ni en termes de sécurité, à passer par les plateformes avec lesquelles France Télévisions a conclu des accords.

Il ne sera plus possible de choisir une musique n'appartenant pas à l'un des 5 catalogues,

Le temps de recherche sera supporté par le duo rédacteur-monteur,

La tendance générale est clairement aux décors virtuels, plus simples à mettre en œuvre, mais les décors classiques resteront l'usage sur les émissions plus intimistes, avec des invités, lesquels ne se sentiraient pas forcément très à l'aise dans un décor vert.

D'autres médias sont déjà passés à la technologie IP. À France Télévisions, la régie **info**: exploite déjà l'automate et à Rouen la nouvelle régie régie automatique sera aboutie avant celle de Valin qui profitera de ces 2 expériences.

Le projet de régie IP à Valin est évidemment en relation directe avec le projet (NRCS) de modernisation des outils des rédactions de **•tv**. Le niveau d'automatisation ne sera pas nécessairement de 100%. Le système NRCS-IP pourra cependant être mis en œuvre. On imagine les JT en cas de grève...

Les fichiers seront mis à disposition des monteurs, exactement comme avant,

Les déclarations étaient déjà faites systématiquement par les illustrateurs sonores.

Les algorithmes répondront de la même manière à toutes les demandes qui auront les mêmes critères et le risque de trouver plusieurs fois la même musique dans des sujets traitants des mêmes informations à **•2**, **•3** et **info**: sans compter que d'autres médias utilisent aussi ces plateformes.



La direction nous affirme que les illustrateurs sonores seront reçus

prochainement et traités avec respect. Pourtant nous apprenons que cette réflexion est menée depuis 2018. Comment expliquer cette précipitation

## Bilan Handicap

Le taux d'emploi handicap à France Télévisions est de 5,07%, soit sensiblement en dessous des 6% requis par le ministère du travail. Le nombre de travailleurs en situation de handicap est en baisse pour la 3e année consécutive et le budget dédié n'est utilisé qu'à 70%. Ce budget peut aussi financer des aménagements aux domiciles des personnels en situation de handicap qui sont en télétravail. Malgré la baisse du nombre de bénéficiaires, le budget est maintenu.

Ces salariés ont souvent besoin de recourir à un accompagnement et peut

et ce mépris, à quelques semaines de Noël. [Le CSE a voté une résolution à l'unanimité](#)   .

de salariés de France •tv savent qu'il leur est possible de devenir accompagnant d'un salarié en situation de handicap.

Quand il y a besoin de dispositifs médicaux, ces derniers sont prescrits par les médecins du travail à la demande des salariés. Si le besoin est une reconversion, c'est le correspondant diversité qu'il faut solliciter, mais il est souvent difficile de trouver une solution satisfaisante. Là aussi le budget dédié peut être mis à contribution. Renseignez-vous auprès de votre RH ou de votre syndicat.

## Développement des Compétences Emploi et formation


La date limite pour convertir ses heures de DIF en budget sur son CPF (Compte Personnel de Formation) est repoussée au 30 juin 2021. Au-delà de cette date, les heures que vous avez capitalisées seront définitivement perdues. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

À la direction de FTR (Vaise) la direction souhaite mettre en place le projet d'expérimentations de l'emploi Journaliste bi-qualifié (*Rédacteur, Monteur*). Le CSE rappelle que la

présentation d'un nouveau métier (non reconnu dans l'accord collectif d'entreprise ou ses avenants) doit être soumis à la consultation du CSE.

Un nouvel outil de gestion des données RH - *HR4YOU* (en remplacement de *PapyRHus*) - sera déployé en 2021. Il donnera lieu à des formations spécifiques (15 sessions) pour les 91 collaborateurs qui interviennent sur les données et à une information de tous les collaborateurs puisqu'il sont tous appelés à le consulter.


## CSSCT

Malgré nos demandes répétées, il n'est toujours pas possible d'avoir des précisions (*localisations*) des lieux où des salariés infectés par le virus de la Covid-19 ont séjourné. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du CSE Siège de France Télévisions s'en plaint dans son [compte-rendu ci-joint](#) .

Nous entendons des salariés qui se plaignent de ne pas pouvoir disposer de masques FFP2 (*ou équivalent KM95*) pour partir en reportage. La direction affirme que ces masques sont à disposition au magasin des reportages. L'absence de

masques à disposition avec le matériel de reportage peut justifier le refus de partir en reportage, selon M. Tortora, puisque les conditions sanitaires ne seraient pas garanties.

Les accidents du travail (*ou de trajet*) sont plus nombreux, mais le nombre d'arrêts de travail associés est en baisse.

Cette année plus de 200 personnes, pour un total de plus de 2100 heures, ont participé à des formations Santé, Sécurité et Condition de travail. [Plus de détails dans le rapport annuel ci-joint](#) .

## Harcèlement au service des sports

Nous avons enfin des réponses sur le suivi des mesures de formation et de prévention contre le harcèlement au service des sports de **france•tv**. Tous les personnels, femmes, hommes, cadres et non-cadres ont suivi les cursus obligatoires, suite à l'affaire de harcèlement révélée au printemps 2020. La DRH et le directeur des sports sont très fiers de cette lutte active contre le harcèlement. Nous verrons plus tard quelle efficacité elles ont eues.

On nous affirmait pourtant, au printemps, que des mesures avaient été prises bien avant cette affaire, à la suite de précédents cas de harcèlement dans ce service. C'est pourquoi **FO** a posé, lors de tous les CSE jusqu'à aujourd'hui, la question du suivi des mesures mise en place avant cette affaire. Il apparaît aujourd'hui qu'elles n'ont que très rarement été mises en œuvre. Le DRH nous dit aujourd'hui que des formations ont été suivies "vraiment à la marge"

sans même oser les quantifier. Pas étonnant qu'il ait fallu autant insister pour avoir des réponses. La responsabilité de la direction du service des sports et de **france•tv** est clairement engagée. L'entreprise n'a pas mis les moyens nécessaires pour protéger les salariées des agissements d'une meute reconnue de journalistes des sports.

Le règlement intérieur prévoit des sanctions à l'encontre des salariés responsables de discriminations ou de harcèlement. Mais les sanctions n'atteignent pas tous les niveaux de la hiérarchie et n'empêchent pas la discrimination ni le harcèlement.

La formation contre les comportements inappropriés et le harcèlement devrait être plus largement promue, voir obligatoire dans tous les services de **france•tv**, à tous les étages. La pédagogie largement dispensée est plus

efficace que la punition de quelques cas révélés.

## Rapports annuels des médecins du travail

L'année 2019 est évidemment une année particulière en raison de la pandémie.

Les 3 médecins font remarquer que si le nombre des consultations occasionnelles au cabinet a augmenté, celui des consultations périodiques (*visites médicales annuelle obligatoire*) est en baisse sensible. Les salariés vont plus mal en 2019 qu'en 2018. La conséquence

évoquée de la réforme du travail, de la transformation continue de l'entreprise et de sa déshumanisation.

Sans critiquer la hotline sociale mise en place en remplacement des assistantes sociales, les médecins font remarquer que les salariés en difficulté viennent se confier à des humains, au cabinet médical.

## DUER PAPRIACT

Toutes les directions de l'entreprise **france•tv** sont concernées et intègrent les DUER (*Document Unique d'Evaluation des Risques*) et PAPRIACT (*Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail*).

Les syndicats font remarquer que la fonction d'APS (*Animateur(trice) de Prévention Sécurité*) impliquant la définition et la quantification des risques pour les salariés, d'une part, et une

fonction hiérarchique impliquant la réalisation d'un objectif, y compris sur le plan économique fixé par la direction de l'entreprise, d'autre part, les 2 missions sont incompatibles. C'est pourtant le cas de l'APS pour le secteur de l'information qui est aussi secrétaire général de la rédaction nationale et, à ce titre, responsable de la planification des personnels du secteur.

## Vie du CSE

Une présence sera partiellement assurée à l'accueil du CSE à compter du 15 décembre pour permettre aux salariés de profiter des ASC (*Activités Sociales et Culturelles*). Les personnels volontaires du CSE vous accueilleront pour le service de billetterie, la remise des bons de Noël, des chèques vacances.

Les seuils d'accès ont été abaissés de 70 à 50 jours pour les CDDU (*intermittents*) et de 100 à 70 jours pour les CDD.

Les valeurs de bons de Noël ont été exceptionnellement augmentées de 60 à 80€ pour les adultes et de 30 à 50€ pour les enfants.

