

CSEC

LE COMPTE RENDU
FORCE OUVRIERE EN BREF



13 & 14 octobre 2021

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

SOMMAIRE

- **SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE..... 1**
- **POINT RÉGIONALISATION..... 2**
- **POINTS D'AJUSTEMENTS DANS PLUSIEURS SERVICES DE LA FABRIQUE..... 3**
- **BILAN DES ACTIVITÉS FABRIQUE 4**
- **POINT OUTRE-MER..... 4**
- **COMPTE-RENDU DE LA CSSCT-C..... 4**
- **PROJET CHATBOT 5**
- **HANDICAP : BILAN DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE EN 2020 5**
- **BILAN ÉGALITÉ 2020..... 6**
- **POINT EMPLOI AU 30 JUIN 2021 6**

SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Delphine Ernotte Cunci a débuté ce point en soulignant la forte croissance des sites de SVOD durant cette période de pandémie, quand les médias traditionnels ont stagné. Pour autant, 82% des téléspectateurs regardent au moins un des programmes du service public chaque semaine, et ont une certaine confiance. C'est d'autant plus important que plusieurs défis nous attendent.

Sur l'info, des débats démocratiques de référence (sachant qu'une étude pour l'UER montre une corrélation entre le niveau de démocratie d'un État et l'état de santé de son service public. Dans les différents rendez-vous, nous serons attentifs à être le relais de

toutes les sensibilités, avec une volonté de lutte contre les fausses infos.

La 2ème priorité est de s'appuyer sur nos forces et nos singularités. Tout ce qui peut nous différencier est important. Par exemple, un système de compagnonnage existe avec de jeunes scénaristes : l'objectif est de pouvoir en garder quelques-uns.

La 3ème priorité consiste à être attentifs à tous nos publics. S'il y a eu des progrès, d'autres restent à faire. Il reste deux ans avant de prévoir de se faire avaler par les plates formes. Il s'agit donc de faire évoluer l'offre.



L'événement du moment est la mise en œuvre du nouvel accord télétravail. Tout l'accord, mais rien que l'accord ! La direction se dit très attentive à cette période de retours sur sites.

Les élus ont évidemment posé la question de la cohérence entre la direction de l'info et celle des programmes, concernant l'invitation d'Éric Zemmour. La première dit n'inviter que des candidats « déclarés », tandis que la deuxième n'a pas de règles.

La présidente a répondu qu'on invitait aussi dans les JT des personnalités politiques non candidates, et que les journaux traitent toute l'actualité politique. Avant d'ajouter que « la phrase de Gilles Bornstein était une erreur ».

POINT RÉGIONALISATION

Stéphane Sitbon Gomez a débuté son propos en soulignant « *les excellentes performances du 18h30 (même celui-ci a démarré dans des conditions difficiles)* » ainsi que le « bel ancrage des matinales ●3/ France Bleu ». Pour autant, il semble encore trop tôt pour recueillir l'avis des élus. Il y a besoin de pouvoir répondre à 4 questions :

1. Quel niveau d'ambition pour le numérique ?
2. Quel niveau de coopération avec France Bleu ?
3. Qu'entend-on par innovation, notamment dans l'info (avec l'expérimentation qui va être conduite à Strasbourg) ?
4. Et quel niveau de maillage ?

Et pour répondre à cela, il s'agit aussi pour la direction d'être en capacité de dire « avec quels moyens », et quels redéploiements.

Pour sa part, Philippe Martinetti a débuté par cette définition : un « *média global de proximité, de service public* ». En ajoutant qu'il « *ne peut y avoir de développement régional sans prendre, en amont des projets, la dimension santé* ». Il a mis en avant plusieurs priorités éditoriales : une offre numérique avec une personnalisation plus

A ne pas recommencer car il y a obligation de pluralisme !

Autre question : quid de la future chaîne olympique ? « *Elle verra le jour avant 2024* ». Quand ? « *On ne sait pas encore* ».

Le sujet de la non prorogation de l'accord QVT a ensuite été abordé. Les élus ont notamment regretté l'existence d'un réel problème d'appropriation de cet accord par le management. Quelle sera la position de la direction au sujet des dispositifs en place pendant le temps de la renégociation ? « *Ils seront maintenus de façon unilatérale, et la direction sera attentive aux futures négociations* ».

forte (et un meilleur accès à nos contenus régionaux), un travail sur les écritures du JT, un travail avec 2 régions test (Nouvelle Aquitaine et Bretagne) qui prendront des cases optionnelles, le sport (considéré comme vecteur social important, et avec déjà une quarantaine d'opérations).

Les matinales sont désormais intégralement régionales entre 7h et 11h, là où les matinales France Bleu sont diffusées.

Des élus ont dénoncé la perte de sens au travail liée à la perte de qualité : des salariés veulent « jeter l'éponge » parce qu'il n'y a pas suffisamment de moyens. Globalement, le 18h30 a porté atteinte aux JT. Autre point : le maillage territorial. C'est LE rôle de ●3, l'une de ses missions essentielles. Pourtant, nous avons désarmé du point de vue des humains opérationnels pour faire nos programmes. Alors que le rôle de ●3 est de voir les gens, effectuer des captations régionales... Attention à ne pas calquer sur le découpage administratif des régions, alors que la réalité culturelle ou des téléspectateurs est parfois très différente. Une autre problématique est celle que vivent des salariés qui se sont investis sur NOA, mais qui doivent rester sur leurs métiers d'aujourd'hui, parce qu'on n'arrive pas à les remplacer. L'expert devant travailler sur la régionalisation manque

encore d'éléments essentiels : financiers, structures de l'emploi, ETP, redéploiements, méthode... Après, nous constatons par ailleurs que nos directions régionales disposent désormais d'une plus grande indépendance. Il y a des régions où ça fonctionne, et d'autres où ça fonctionne moins bien.

En tous cas, le projet dépasse la simple question de cases libérées : c'est une problématique d'entreprise. Alors que des discussions sont en cours sur les orientations budgétaires jusqu'à 2025, nous n'aurons pas de réponses tout de suite. Et la réorganisation n'est pas un projet en soi, alors de nombreux salariés sont fatigués des réorganisations successives.

La direction a précisé avoir entendu des messages, et engagé des états des lieux et des plans d'action, par exemple concernant la situation des scriptes. Même si le problème

de rémunération soulevé par FO lors du liminaire du CSE Réseau que vous pouvez retrouver en [cliquant ICI](#).

C'est la méthode qui sera mise en place sur tous les sujets sur le développement régional.

Un autre problème crucial est celui de l'avenir de la diffusion en région, avec la disparition de la TNT dans quelques années. 2025 ? 2030 ? Cette dimension doit effectivement être intégrée dans la réflexion, en n'oubliant pas que le renfort de l'offre renforce aussi la demande du public, et que celle-ci est importante.

L'avis des élus devrait être rendu au cours du 1er trimestre 2022, avec des éléments de réponse sur les points débattus lors de ce CSE central.

POINTS D'AJUSTEMENTS DANS PLUSIEURS SERVICES DE LA FABRIQUE

Parmi eux, il y a l'idée de la création d'un vrai service GTR (gestion du temps réel), concernant des projets de décors virtuels, en 3D. Il s'agit de permettre de conserver l'agilité nécessaire pour ce type d'activité, qui est amenée à se développer. Cela entraînera des changements de rattachement, mais il n'y aura aucun changement concret par rapport à l'activité des salariés embarqués dans l'aventure GTR, telle qu'elle est traitée aujourd'hui. Ils resteront basés à Nancy, avec des déplacements réguliers à Paris.

Autres ajustements : la rationalisation de la gestion de l'équipe Fiction basée à Lille. Avec

un rattachement à une filière incluant le feuilleton de Vendargues et les autres fictions. Et le rattachement d'une activité logistique à Rennes au service AISO.

Pour les élus, il ne s'agit pas de « petits » ajustements de structure. Ils posent cette question : que va-t-il rester dans le centre Nord ? Va t'il garder cette dénomination ? Concernant la fiction, combien seront garanties à l'avenir, notamment pour le site de Nord Pas de Calais ? Autre question : quid des fictions numériques, à Bordeaux, à l'issue des 2 tournages en cours ?

BILAN DES ACTIVITÉS FABRIQUE

Il a été constaté une baisse de l'activité vidéo fixe (en raison d'une baisse des demandes, et de difficulté pour en prendre d'autres en charge). Cela n'est évidemment pas sans conséquence pour la post production. Un nouveau plan de charge va être établi, suite à de nouvelles décisions.

En revanche, la vidéo mobile se porte bien, avec déjà 83% de l'activité prévisible sur 2021 déjà réalisée à fin septembre.

Là où les retards les plus importants sont constatés, c'est au niveau des tournages :

avec 40% du réalisé effectué via des externalisations. Parmi elles, 367 demandes pour Télématin, avec 2 personnes, qui n'ont pu être honorées. D'autres demandes ne peuvent être satisfaites faute de matériel adéquat.

Une expertise a été votée à l'unanimité.

[Pour prendre connaissance de la résolution, cliquez ICI.](#)

POINT OUTRE-MER

Le sujet essentiel est celui du projet de réforme de la RH. Il a été précisé d'entrée de jeu qu'elle n'avait pas pour but de supprimer des ETP : l'objectif est de spécialiser une filière, étant entendu que le besoin n'est pas moindre en Outre-Mer que dans l'hexagone. Et il est important que tout se passe de la même façon : par exemple au niveau des recrutements, les règles doivent être les mêmes à Besançon et à Pointe à Pitre.

Et des demandes telles que les souhaits de reconversions remontent mal.

Dans le projet, il y a suppression des fonctions d'administrateurs, qui deviennent « coordonateurs ressources et performances ». Et on se retrouvera bien avec une filière RH d'un côté, et une filière contrôle de gestion de l'autre.

Dans leur avis, les élus ont invité la direction à tenir compte des inquiétudes formulées dans les différents CSE, CE et CCEOS.

COMPTE-RENDU DE LA CSSCT-C

Une nouvelle fois, les élus ont remis sur la table l'idée d'un dossier santé partagé. Ce sujet, datant de février, illustre bien la problématique des difficultés pour échanger de l'information entre les acteurs. Le directeur du service SQVT a précisé « *qu'il n'était pas dans l'intention de la direction de faire cavalier seul, et que l'idée est que des réponses soient trouvées ensemble* ».

Autre sujet remis sur la table : les problèmes dans le fonctionnement avec la structure JLO, assurant le service des psychologues du travail. Avec un exemple : la destruction de pièces dans un dossier difficile à Poitiers, loin d'être réglé.

Le sujet de l'épuisement des élus a également été débattu. Pour la présidente, il est probable que nous passons trop de temps sur

des « petits » sujets et, du coup, pas suffisamment sur des plus importants.

Concernant l'absentéisme, la situation de Bordeaux a été évoquée, avec ce chiffre impressionnant de 22% à la rédaction en juin dernier. Les équipes de veille locale n'ont pu être réunies, ni en juin ni en septembre.

A l'ordre du jour également, les toutes premières conséquences de la mise en œuvre de l'accord télétravail ! On ne sait pas encore combien d'avenants ont été signés dans l'entreprise. Il est rappelé qu'il existe une adresse mail dédiée pour faire remonter les questions qui se posent sur cette mise en œuvre.

A affiner aussi, le traitement du suivi des projets qui ont un impact sur les conditions de

travail et la santé : par exemple celui sur le futur NRCS Open Média, suite aux témoignages assez inquiétants que l'on a pu

PROJET CHATBOT

L'idée est la mise en place d'un service automatique permettant de renseigner les salariés sur des questions RH simples, afin de décharger les personnels RH et leur permettre de disposer de davantage de temps pour des sujets plus complexes. Un sondage effectué auprès de ces salariés montre que 91% des sondés sont favorables à la mise en œuvre de cet « agent conversationnel », s'il est facile, pratique et rapide.

L'idée est que ces personnels RH puissent contribuer au paramétrage de la machine. Ils seront aussi les tous premiers utilisateurs, lors d'une première phase test lors du 1er trimestre 2022.

Les élus rappellent que les salariés sont parfois échaudés après certains déploiements de solutions innovantes qui ne se sont pas bien passés (avec le dernier exemple en date du nouveau *MonKiosque*). Les salariés souhaitent par ailleurs pouvoir conserver un lien direct. La direction a répondu à cela que celui-ci restera effectif : la solution viendra s'ajouter à ce qui existe déjà, et ne viendra pas la remplacer.

entendre. Avec cette question : quels sont les meilleurs endroits pour assurer ce suivi ?

C'est quelque chose de très important, car un *chatbot* qui deviendrait le seul accès possible au service RH serait toxique et anxiogène. Parce que les choses sont claires à ce sujet, FO n'a pas estimé utile d'approuver l'idée d'une expertise sur ce projet. Même si celle-ci peut bien évidemment apporter un éclairage sur les risques potentiels (notamment en matière d'impact sur l'emploi) et les préconisations à prendre en compte, ces risques ne nous concernent guère, dès lors que ce recours au *chatbot* n'est pas obligatoire. Et alors que nous soulevons régulièrement (et encore lors de ce CSE central) des manques de moyens, la question était posée : n'était-il pas préférable d'affecter les quelques dizaines de milliers d'euros du coût de cette expertise à autre chose ? Les élus étaient partagés (y compris à FO), et au final, le recours à l'expert a tout de même été voté.

Pour prendre connaissance de la résolution, [cliquez ICI.](#)

HANDICAP : BILAN DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE EN 2020

Les élus ont pris acte de la signature le 24 février dernier d'un 4ème accord groupe sur le handicap, très ambitieux.

Ils ont aussi pris acte des nouvelles obligations d'emploi de personnels en situation de handicap, incluses dans les modifications de la loi avenir.

Globalement, si le bilan de l'entreprise est bon, les élus notent deux points qui nécessitent des améliorations conséquentes.

La 1ère porte sur les « comités de maintien dans l'emploi », qui ne sont pas suffisamment connus des différents acteurs

(qui ne se l'approprient pas suffisamment), et qui ne peuvent donc pas être déployés comme cela devrait être le cas.

Quant au 2ème, il pointe le niveau de performance des filiales en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, nettement moins bon que celui de l'entreprise France TV. Une action de sensibilisation s'avère donc nécessaire pour corriger cet écart.

Pour prendre connaissance du compte rendu de la commission, [cliquez ICI.](#)

BILAN ÉGALITÉ 2020

Une commission s'est réunie le 4 octobre dernier, avec énormément de documents à traiter. Avec 94/100, la note de France TV est bonne, meilleure que 2019, mais est pénalisée par le fait qu'il existe trop de femmes dans les 10 meilleurs salaires de l'entreprise. La direction a tenu à rappeler qu'il ne s'agit pas que de personnes appartenant au COMEX. Autre situation problématique : celle liée aux salaires de personnels dans le numérique. Cela s'explique par une pénurie de personnels féminins (et de personnels tout court) pour recruter des développeurs.

Plus globalement, lors de la négociation de l'accord égalité, 343 femmes avaient été identifiées comme en disparité importante et allaient faire l'objet de mesures correctives importantes. Au final, c'est un nombre plus important (826 personnes) qui a pu bénéficier de mesures de rattrapages au mois de septembre dernier. Celles-ci sont indépendantes des mesures qui sont débattues en ce moment lors des comités salaires.

POINT EMPLOI AU 30 JUIN 2021

L'entreprise comptait 9029,9 ETP composés comme suit : 7899 permanents et 1130,8 non permanents.

Sur le deuxième trimestre 2021, on a constaté une hausse globale de 179,2 ETP (composés comme suit : une baisse de 85,9 ETP permanents et une hausse de 265 ETP non permanents).

On a constaté aussi une forte hausse des heures supplémentaires, en l'occurrence de 22,9% en moyenne sur l'entreprise (et plus de 24% sur les sites parisiens).

Pour prendre connaissance du compte rendu de la commission, [cliquez ICI](#).

En marge du point, FO a fait remonter les difficultés au sein de la rédaction, exprimées lors d'une AG de la SDJ, tenue le même jour.

Ils ont évoqué une grande préoccupation, par rapport à une perte de sens, en particulier le week-end.

Des JRI et des jeunes journalistes ont parlé de « souffrances ». En réponse sur le propos des JRI, la direction a précisé qu'elle entend aussi que certains refusent de partir, au motif que tel sujet ne les intéresse pas. Elle a rappelé aussi l'importance de l'égalité de traitement, sans dire qu'il faut tirer vers le bas. La présidente a ajouté que toutes ces questions de moyens devaient être examinées nationalement, sur l'ensemble des sites. Par ailleurs, un audit interne est en cours pour éclaircir la situation. Enfin, un autre rendez-vous sera celui de la commission économique du 28 octobre, qui examinera la réprévision budgétaire.