



Compte rendu CSE Siège ordinaire 16 et 17 février 2022

Vos représentants Force Ouvrière au CSE Siège

Vos élu-e-s : Marie-Pierre SAMITIER, Océan GRENIER, Bernadette BALLAND, Laura GEORGEAULT, Alexandre FAVEL et représentant syndical au CSE : Clément WEILL-RAYNAL

Ordre du jour CSE Siège ordinaire

- Approbation des PV du CSE du 1 et 2 décembre
- Information/consultation concernant l'inaptitude d'un salarié
- Information/consultation sur les dérogations horaires de La Fabrique dans le cadre des campagnes électorales territoriales dans les Outremer, la présidentielle et les législatives
- Information/consultation et rendu d'avis du CSE siège concernant l'étape 2 de la phase 2 du projet de développement des activités du CDE – finalisation de la mise en place d'un CDE unique sur le site MFTV.
Restitution du rapport d'expertise CEDAET
- Information/consultation du projet d'organisation des chargés d'édition France Info
- Information/consultation sur le projet de réaménagement des locaux des unités de service
- Information/consultation de rattachement hiérarchique au sein de la direction de l'IT (Information Technology transverse)
- Point sur la situation d'un chef de projet rattaché au siège et qui travaille à Malakoff
- Changement de badges au sein de FTV
- Restitution du rapport de l'expert désigné par le CSEC lors d'une réunion extra sur le danger grave et imminent concernant l'ensemble des salariés suite à une tentative de suicide en lien avec le travail d'une salariée
- Vote du mandat au secrétaire de l'instance pour la signature de la convention de transfert entre le CI et le CASCI ORTF
- Compte-rendu CSSCT du 10 décembre 2021
- Vote du budget

APPROBATION DES PV DES CSE SIEGE DU 1 ET 2 DECEMBRE

Approuvé à l'unanimité des 22 voix

INFORMATION CONSULTATION CONCERNANT L'INAPTITUDE D'UN SALARIÉ

Reconnu inapte à son poste d'ingénieur du son en chef. Définitivement inapte pour les missions d'ingénieur du son qui étaient les siennes. Un poste de technicien d'exploitation vidéo au PC Info en conformité avec les préconisations de la médecine du travail lui a été proposé.

A-t-il été informé de cette proposition ? Le PC Info n'est pas forcément une bonne solution de reclassement. Les tâches y sont parfois pénibles. N'existe-t-il pas d'autres postes disponibles ? Plusieurs organisations syndicales suggèrent de ne pas prendre de décision dans la précipitation et d'explorer d'autres pistes de solutions possibles. En conséquence elles annoncent qu'elles s'abstiendront lors du vote.

« *Le poste ne peut être proposé avant d'avoir été présenté en CSE* », font valoir les représentants de la direction. Il n'est donc pas possible de savoir s'il est intéressé ou pas. Divers postes ont été envisagés mais le seul possible est celui du PC Info.

La direction est interpellée par les organisations syndicales sur une mauvaise gestion générale des personnes en maladies professionnelles, qui souvent se retrouvent en inaptitude, dont les cas ne sont traités que tardivement, dans l'urgence et dans le stricte cadre des obligations légales.

« *Le reclassement est fait sous le contrôle de la médecine du travail qui confirme que le salarié est parfaitement apte pour le PC Info* », indique la direction. D'une manière générale nous n'attendons pas que l'inaptitude soit constatée pour rechercher un reclassement.

Les organisations syndicales votent une motion demandant le report du vote sur la consultation concernant l'inaptitude du salarié cité en séance et demandent un délai supplémentaire permettant de lui faire d'autres propositions de reclassement.

La motion est adoptée à l'unanimité.

La direction prend acte de cette demande et la considère comme acceptée.

INFORMATION CONSULTATION SUR LES DEROGATIONS HORAIRES DE LA FABRIQUE DANS LE CADRE DES CAMPAGNES ELECTORALES TERRITORIALES DANS LES OUTREMERS, LA PRESIDENTIELLE ET LES LEGISLATIVES

Des élections territoriales sont prévues en mars à Saint-Pierre et Miquelon et à Wallis et Futuna. La situation est rendue encore plus complexe par le protocole sanitaire imposé par la crise du Covid-19. Des dépassements horaires sont envisagés notamment dans la zone Pacifique. Des situations analogues sont

à prévoir pour la présidentielle et les législatives, compte tenu des spécificités locales et de la situation sanitaire.

Les représentants syndicaux se déclarent à l'unanimité en faveur de cette demande de dérogation.

INFORMATION CONSULTATION ET RENDU D'AVIS DU CSE SIEGE CONCERNANT L'ETAPE 2 DE LA PHASE 2 DU PROJET DE DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES DU CDE – FINALISATION DE LA MISE EN PLACE D'UN CDE UNIQUE SUR LE SITE MFTV. RESTITUTION DU RAPPORT D'EXPERTISE CEDAET.

Certains représentants syndicaux s'inquiètent d'une fragilisation des métiers et de l'emploi et les réponses apportées sur ce point par le rapport d'expertise demeurent insatisfaisantes et insuffisantes.

Les mêmes organisations s'inquiètent également de la précarisation de l'emploi et de la qualité du travail, et de la mise en péril des processus de validation éditoriale.

Les représentants de la direction répondent qu'ils perçoivent cette inquiétude suscitée par ces nouveaux outils et nouvelles méthodes de travail. « *Mais il faut prendre en compte, dit-elle, la réalité d'une évolution technologique et s'y adapter* ». Ces évolutions sont inéluctables. Elle se dit soucieuse d'accompagner les salariés et d'éviter une mise en danger de leurs conditions de travail. Il n'était pas opportun de conserver deux centres. Le souci n'était pas de réduire l'emploi mais de parvenir à une gestion avec des outils modernes et adaptés. En termes d'emploi, tous les CDI actuels ont leur place dans le futur CDE.

En ce qui concerne la qualité des antennes, la direction prend le sujet très au sérieux : « nous veillerons à ce qu'il n'y aucune augmentation du nombre d'incidents d'antennes. Si une telle éventualité survenait nous réagirions en conséquence.

Les salariés en difficulté qui ont exprimé une inquiétude ou une souffrance ont été reçus et seront à nouveau reçus ».

Les organisations syndicales déplorent la longueur des présentations et les réponses écrites à l'avance qui, *in fine*, rendent difficile un débat réel sur un dossier qu'elles considèrent comme essentiel.

Elles invitent la direction à entamer de véritables négociations.

La direction rétorque qu'elle est animée du souci de négociation et qu'elle a su évoluer sur ses positions lorsque les problèmes soulevés apparaissaient comme pertinents.

En revanche, elle estime que certaines revendications – notamment celles qui aboutiraient à renforcer les astreintes de travail nocturne – sont dogmatiques et aboutiraient à un résultat contraire aux intérêts bien compris des salariés, en particulier concernant la souffrance au travail. Le travail de nuit n'étant pas sans conséquence sur la santé des salariés.

Les représentants syndicaux présentent une motion dans laquelle ils estiment que le changement des conditions de travail va être drastique pour les salariés du CDE et que les conditions de travail risquent fort d'être dégradées.

FO a voté pour cette motion qui a été adoptée à l'unanimité.

INFORMATION CONSULTATION DU PROJET D'ORGANISATION DES CHARGES D'EDITION FRANCE INFO.

La direction souligne son souci de s'atteler aux problèmes des chargés d'éditions de France Info dont le statut et les conditions de travail demandent à être modifiés et améliorés.

Selon la direction il faut faire évoluer ce poste vers un métier de chef d'édition spécialisé chaîne info prenant en compte les spécificités du mode de fonctionnement du canal 27.

Les représentants des organisations syndicales constatent que le problème de France Info est plus général et concerne l'ensemble des salariés de la chaîne. Certaines organisations soulignent l'augmentation de la charge de travail et rappellent qu'elles n'ont jamais été favorables à la création de journalistes-monteurs. L'urgence selon elles est de redéfinir les tâches de manière précise et de clarifier certaines ambiguïtés comme la définition et les limites du forfait jour.

FO rappelle que le syndicat était favorable à la création de France Info et à son mode de fonctionnement novateur. Les missions ont été remplies, mais dans un contexte de manque moyens criant. Aujourd'hui, FO est favorable à la création d'un poste de chef d'édition spécialisé prenant en compte les spécificités de l'info continue.

Ces nouveaux chefs d'éditions spécialisés obtiendront-ils la carte de presse délivrée par la CCIJP ?

Réponse : le volume d'emploi des chargés d'éditions, en période haute d'activité (soit 40 semaines / An) est de 6 vacations par jour du lundi au vendredi (soit 30 vacations) + 5 vacations /Jour le week-end (1 vacation rajoutée).

Au total 40 vacations par semaine en période de haute vacation.

Au total 2020 vacations par an.

Par rapport aux effectifs actuels, deux postes sont rajoutés dans le cadre de ce projet, sur une base de 197 jours par an.

En ce qui concerne le forfait jour, les collaborateurs auront le choix entre le décompte horaire ou le forfait.

Concernant la question du passage au statut de journaliste, il faut savoir que chez nos concurrents ceux qui exercent ce type de fonctions ont la carte de presse.

Mais, cela a été rappelé en séance et inscrit au PV, le principe reste que l'obtention de la carte de presse est conditionnée à l'attribution par la commission de la carte (CCIJP). France Télévisions ne peut en aucun cas décider de l'attribution de la carte de presse.

Sur 6 chargés d'éditions de France Info qui se sont entretenus avec la DRH sur leur souhait professionnel, trois se sont déclarés intéressés par ce nouveau statut de chef d'édition spécialisé. Il y a au total dix postes à pourvoir.

Pour ce nouveau poste, les organisations syndicales réclament une formation journalistique digne de ce nom qui leur permette de travailler ailleurs qu'à France Info.

Les organisations syndicales dont FO votent à l'unanimité une demande d'expertise menée par le cabinet indépendant CEDAET sur le projet de création d'un métier de chef d'édition spécialisé à France Info et sur les conséquences sur le travail des collaborateurs.

INFORMATION / CONSULTATION SUR LE PROJET DE REAMENAGEMENT DES LOCAUX DES UNITES DE SERVICE...

Ces aménagements doivent permettre à certaines directions de se réorganiser et de revoir leur implantation spatiale en minorant les bureaux individuels.

Les organisations syndicales soulignent que près de 1.000 salariés sont impactés, que l'ampleur du projet commande qu'il se déroule dans la concertation et avec une attention toute particulière.

Un passage en CSSCT peut être effectivement envisagé. Le temps d'examen va de toute façon être allongé en raison du processus électoral. La convocation d'une CSSCT peut être effectuée avant la fin de la mandature. Ce qui permettra d'avoir un avis éclairé en début de la nouvelle mandature. Pour le reste, les délais sont parfaitement classiques pour ce genre de dossier. Mais en raison du renouvellement des instances, les

élus vont pouvoir bénéficier d'un délai supplémentaire.

INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DE RATTACHEMENT HIERARCHIQUE AU SEIN DE LA DIRECTION DE L'IT (INFORMATION TECHNOLOGY TRANSVERSE)

Point présenté par Louis-Cyrille Trébuchet et Julien Tordjman qui supervisent la gestion de la sécurité informatique à FTV. 85% des cyber-attaques ont une origine humaine et entrée par messagerie. La direction travaille à une nouvelle organisation en matière de cyber sécurité. Budget + 30%. L'équipe va être

étouffée et formée. Les menaces évoluent tous les jours. Pas de sécurité à 100%. Vigilance importante, agir dès le début de l'attaque, savoir l'identifier est primordial. C'est comme lors d'un incendie ; plus tôt on intervient, plus les dommages sont limités.

POINT SUR LA SITUATION D'UN CHEF DE PROJET RATTACHE AU SIEGE ET QUI TRAVAILLE A MALAKOFF. NOUS AVONS ETE INFORMES 27 JANVIER PAR EPOUSE PRISE DE MEDICAMENTS SUR LE LIEU DU TRAVAIL. IL A DU ETRE HOSPITALISE.

Une réunion des organisations syndicales a eu lieu au siège et à Malakoff pour les informer de la situation.

Ce collaborateur est aujourd'hui hors de danger.

L'objectif des réunions d'information est de communiquer l'ensemble des informations afin d'éviter toute distorsion et rumeur.

Des entretiens se sont tenus avec l'épouse.

Un accompagnement psychologique avec les collègues de travail et avec le collaborateur concerné a été mis en place.

Ce collaborateur a repris son activité le 4 février. Il a été reçu par le médecin du travail avant reprise du travail. Première semaine en télétravail. Il travaille actuellement deux jours par semaines. Suivi RH et médecine du travail.

Les représentants des organisations syndicales soulignent que cette tentative de suicide est à prendre au sérieux. Nous ne connaissons pas les raisons de ce geste. Nous ignorons si ces raisons sont personnelles ou professionnelles.

Elles prennent acte de la réactivité de la direction et s'en félicitent. Mais soulignent que lorsque d'autres situations dramatiques surviennent dans un contexte plus conflictuel, la direction ne convoque pas les élus. N'y a-t-il pas en l'espèce deux poids deux mesures ?

Les représentants de la direction font valoir que dans le cas présent, cette prise de médicaments n'est pas due à une organisation nouvelle du travail. Le chef de projet travaillait depuis de longues années dans cette configuration.

Le terme de « tentative de suicide » n'est pas adapté, souligne la direction qui précise que nous ne disposons pas d'informations suffisantes sur la nature de son geste. Aucun résultat qui ne permet de dire s'il s'agit d'une tentative de suicide ou pas. Il n'y a qu'une suspicion de tentative.

Afin de tenter de connaître raisons de ce geste, les élus chargent la CSSCT du siège en lien avec celle de Malakoff de mener une enquête et de diligenter si nécessaire une expertise.

FO s'associe à cette demande votée à l'unanimité.

CHANGEMENTS DE BADGES AU SEIN DE FTV

De nouveaux systèmes de badges d'entrée vont être mis en œuvre car les badges actuels ne présentent pas une garantie de sécurité suffisante au regard des standards en vigueur.

Le principal risque est technologique. Les responsables de la sécurité veulent rendre impossible la falsification de certains badges qui permettent un accès physique frauduleux. Il est dans les prérogatives d'une entreprise de savoir qui vient chez elle, qui pénètre dans ses locaux.

Certains de nos badges sont facilement falsifiables. Nous avons donc décidé de passer à un niveau de sécurité supérieur sans attenter aux principes de liberté et de confidentialité.

Le futur badge aura un identifiant crypté, la photographie du collaborateur, son nom son prénom. Les lecteurs de badge vont aussi tous être changés. Tous les collaborateurs, stagiaires, prestataires extérieurs... auront un badge. Les invités ne seront pas astreints au

badge mais se verront délivrer un papier avec QR Code.

Le chantier est d'envergure. Sur le siège, il y a environ 8.000 badges à changer. Les collaborateurs seront convoqués par ordre alphabétique pour éviter une affluence trop importante.

La distribution débutera à la mi-mars.

Les organisations syndicales s'interrogent sur la nécessité de changer le système – quelles failles ont été constatées, quelles fraudes ont réellement eu lieu ? – et sur les difficultés que ce nouveau système risque de susciter pour les collaborateurs.

La direction tient à rassurer les élus. Les nouveaux badges n'apporteront pas de gêne supplémentaire. La seule préoccupation est d'empêcher les intrusions frauduleuses. Le nouveau système devrait à terme permettre une meilleure fluidité dans les déplacements internes pour l'ensemble des collaborateurs.

RESTITUTION DU RAPPORT DE L'EXPERT DESIGNE PAR LE CSEC LORS D'UNE REUNION EXTRAORDINAIRE SUR LE DANGER GRAVE ET IMMINENT CONCERNANT L'ENSEMBLE DES SALARIES SUITE A UNE TENTATIVE DE SUICIDE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL D'UNE SALARIEE.

Le rapport de l'expert met en lumière le grave malaise suscité par le projet TEPI de transfert des salariés de FTV à FTV Studio et l'ampleur de ce malaise.

Nombre anormalement élevé des 73 salariés déclarent leur mal-être et leur souffrance, qui ont recours à des médicaments.

Un grand nombre évoque brutalité dans les rapports et les échanges avec l'encadrement et leur hiérarchie.

Ils se plaignent également d'une communication insuffisante voire absente après la tentative de suicide d'une collaboratrice :

cette personne subissait une charge de travail très importante. Un rythme de travail 6 jours sur 7. Des alertes avaient déjà été émises. Le rapport des experts met également en lumière le contexte de stress professionnel auquel cette collaboratrice était soumise. Elle était amenée à devoir « refaire sa copie » au dernier moment à de nombreuses reprises. Si elle a bénéficié un temps d'un soutien collectif dans ses relations conflictuelles avec l'encadrement, celui-ci s'est progressivement atténué. Un arrangement informel sur les heures supplémentaires a été dénoncé quelques jours avant la tentative de suicide.

L'intitulé de son poste ne correspondait pas à la réalité de ses missions. Situation d'insécurité notamment sur le plan salarial. Les experts signalement également un facteur de fragilité personnelle, mais il n'entraîne pas dans leur mission de l'évaluer. Cette collaboratrice avait fait l'objet d'un arrêt maladie de deux ans et son retour avait été très mal vécu.

Le facteur précipitant a très clairement été la dénonciation d'un accord informel sur les heures supplémentaires de la collaboratrice et un refus de récupération des dimanches travaillés.

Les experts ont eu accès à son dossier de carrière communiqué par la RH. Les différentes alertes de fragilité professionnelle étaient régulièrement consignées. Mais il semble qu'il n'y ait pas eu de réponse. Cette défaillance interroge sur le suivi de l'encadrement par la RH, souligne le rapport. A cet égard, lors de son retour de congé maladie, elle avait expressément manifesté son refus d'être affectée aux « émissions de divertissement du matin ». Un mois plus tard, elle était affectée à Télématin.

D'autres salariés ont confirmé la dégradation du climat à Télématin : l'absence de communication qui accroît le sentiment d'être dévalorisé.

Les processus de validation des sujets tardifs qui imposent des changements de dernière minute qui affectent la qualité du travail.

Ces changements demandés ne sont pas toujours compris

La conférence critique d'après un journal aux allures humiliantes que certains comparent à un « tribunal ».

Certains membres de l'encadrement qui ont rencontré les experts reconnaissent ces manquements.

Certains ont reconnu ne pas avoir réalisé les impacts sur le personnel.

Les managers ne sont pas formés à l'accompagnement

Cette problématique de la posture managériale est ressortie régulièrement dans pratiquement tous les entretiens.

Réponse de Stéphane Sitbon-Gomez :

Ce rapport est très clair tant dans ses analyses que ses préconisations. Il fait apparaître les racines de la crise systémique... Stéphane Sitbon-Gomez retient 3 éléments structurants qui lui semblent « urgents d'améliorer ».

Premièrement, l'écart de perception des réalités avec une direction qui avance à « marche forcée » dans une démarche parfois d'économie et qui n'est pas comprise.

Déficit de conduite du changement. Manque d'accompagnement et de prise en compte des personnes.

Enfin, une organisation qui n'est pas clarifiée qui entraîne une surcharge de travail, des postures qui ne sont pas adaptées. Des réponses RH qui ne sont pas au rendez-vous. Voilà selon lui les racines systémiques de la crise.

A la suite de constat, Stéphane Sitbon-Gomez annonce qu'il n'y aura pas de plan TEPI 2.

Il n'y aura pas de transfert à France TV Studios et encore moins de transfert contraint des salariés.

Stéphane Sitbon-Gomez indique que la direction « a compris ses erreurs ».

« Il y a aura la possibilité pour ceux qui le souhaitent de mobilité vers les studios. Cela sera soumis aux instances représentatives du personnel. On va travailler avec FTV Studios sur le projet éditorial qu'on peut faire avec les salariés », indique le directeur des antennes et des programmes.

Les représentants des organisations syndicales déplorent le manque de précision de cette annonce, concernant le statut futur des salariés.

Concernant Télématin, S. Sitbon-Gomez prend acte de la « *situation dramatique* » et ajoute : « *Le rapport pointe les dysfonctionnements dont la direction aurait dû prendre en compte. Notre intention est d'apporter le maximum d'information sur les nombreuses défaillances soulevées dans le rapport. Il y a des choses très nettes à*

améliorer en termes de travail et d'animation du collectif »

Le directeur des antennes et des programmes de FTV annonce un plan d'action qui visera

notamment à mieux former le management à l'accompagnement des salariés dont on devrait connaître les préconisations dans le courant du mois d'avril.

La direction de qualité de vie au travail sera associée.

VOTE DU MANDAT AU SECRETAIRE DE L'INSTANCE POUR LA SIGNATURE DE LA CONVENTION DE TRANSFERT ENTRE LE CI ET LE CASCI ORTF

Le vote est adopté par 15 voix et 5 abstentions.

COMPTE RENDU CSSCT DU 10 DECEMBRE 2021

Ambiance délétère dans le service habillage qui a entraîné une demande d'enquête. Cette mission s'est déroulée de mai à septembre 2021 et a déclenché un plan d'action.

Le service habillage a subi une profonde mutation suite à la fusion. Evolution des outils qui entraîne une vigilance accrue. Ça ne se limite pas aux synthés, c'est tout

l'habillage à l'antenne. Ça s'est accompagné d'une surcharge de travail.

Le domaine d'intervention s'est considérablement élargi.

Fatigue et démotivation des salariés qui estiment avoir beaucoup donné sans être payés en retour d'une juste rémunération.

VOTE DU BUDGET

- RIE

Le budget 2022 a été estimé à 215 000 couverts sur l'ensemble de l'année. Une baisse de la subvention du restaurant de 17% s'explique par la baisse de fréquentation.

Le restaurant était à 59 ETP, aujourd'hui 52. Avant la crise sanitaire, 400.000 couverts par an.

Le budget de 4 759 000 euros est adopté par 17 voix

- CSE

Le budget prévisionnel 2022, présenté par le trésorier Océan Grenier (FO) du CSE du siège

a été adopté par 12 voix pour et 3 voix contre. Ce budget ainsi présenté démontre l'importance accordée par Force Ouvrière aux Œuvres sociales et culturelles, en accordant une grande place aux activités pour l'année 2022 : vacances, sorties, activités sportives, massages, fête de Noël...

Les élus FO ont remercié en séance les gestionnaires du CSE (anciennement dénommé comité d'entreprise) pour le beau travail accompli au service des salariés. Les projets dont ils ont la charge continueront de se déployer grâce à leur sérieux et leurs compétences.