

CSEC

LE COMPTE RENDU
FORCE OUVRIERE EN BREF

20,21 & 22 avril 21



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

SOMMAIRE

- SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE
- LA STRATÉGIE : POINT D'ÉTAPE SUR LA FEUILLE DE ROUTE
- SUITES CONCERNANT LE PROJET D'EXTERNALISATION VERS FRANCETVSTUDIO
- LE POINT DE VUE DE FO EST TRÈS CLAIR
- POINT RÉGIONALISATION
- ET QU'EN EST-IL DES RAPPROCHEMENTS AVEC LA PQR ?
- LA REFONTE DU NUMÉRIQUE RÉGIONAL
- PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION
- POINT PRÉVOYANCE
- POINT OUTRE MER
- EXPERTISE SUR L'ABSENTÉISME EN OUTRE MER
- EXPERTISE « ABSENTÉISME » SUR L'ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE
- EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : FAUT-IL APPELER, OU PAS, LES SALARIÉS EN MALADIE ?
- EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : LA PROBLÉMATIQUE DU GRAND NOMBRE D'INAPTITUDES A TOUT POSTE
- EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : LA PROBLÉMATIQUE DE LA DÉSINFECTION DU MATÉRIEL DE TOURNAGE

SITUATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Delphine Ernotte a débuté son propos par la poursuite de la mission éphémère de **CultureBox** sur le canal 14 dès le 1er mai et jusqu'à la fin du mois d'août. La tranche 20h/6h sera ainsi dédiée à la culture (alors que le 6h/20h est consacré à **Okoo** et **Lumni**).

Le succès de cette mission va au-delà de ce qui était attendu puisque 15 millions de téléspectateurs se sont connectés au moins une fois durant la 1ère semaine (soit 1 français sur 4). Une trentaine d'inédits vont être exposés. Une question reste en cours à ce jour : quelle sera l'exposition du sport sur **France●4** (notamment cet été durant les JO) ? Le sujet n'est pas encore tranché.

Alors que la loi Audiovisuel va être réduite (pour être adoptée sans perte de temps), France●tv demande que des amendements importants puissent être intégrés.

Notamment :

- l'obligation pour les opérateurs de diffuser, via la géolocalisation, l'offre de proximité de chaque région sur le canal 3 (ce qui est un enjeu majeur, en particulier avec la régionalisation)
- et la possibilité de diffuser de la publicité le soir lors de grands événements sportifs.

Sur le plan européen, la présidente a évoqué également la nécessité que les services publics européens sachent mieux faire entendre leur voix à Bruxelles, avec des plateformes de revendications communes. De même, il faut dénoncer les tentatives de mainmise sur les journalistes (comme dans le cas de la télévision publique tchèque), alors que l'on constate que le populisme est en train de progresser. Enfin, le souhait du renfort de la coopération, par exemple sur la création, comme des fictions en partenariat avec ZDF et la RAI.

LA STRATÉGIE : POINT D'ÉTAPE SUR LA FEUILLE DE ROUTE

La crise sanitaire a certes freiné l'évolution stratégique, mais a aussi été un accélérateur. Le temps moyen passé devant le téléviseur a augmenté de 18 mn, puisqu'il est désormais de 4 heures.

Les 4 grands chantiers du moment sont :

- la régionalisation
- la rénovation de l'info nationale (et le projet Démocratie)
- le travail sur la « raison d'être » de FTV
- et la réorganisation de la DRH.

Cela s'inscrit avec 2 éléments de contexte : la mise en place d'une plateforme pour financer la création française, et la vente du groupe M6 (qui risque de bouleverser les équilibres, et entraîner la nécessité de vente de chaînes).

La régionalisation se déroule dans un contexte concurrentiel, avec notamment la plateforme numérique de Ouest France (s'inscrivant dans

le Top 10 français), le programme Territoire TV, le réseau Via (racheté par la Dépêche du Midi), et le développement en régions de BFM (Altice).

Autre contexte : celui des évolutions technologiques mais aussi immobilières (avec le « flex office » en vogue, du fait de la progression du télétravail...même si France●tv ne s'est pas inscrit dans cette voie). Parmi les projets immobiliers cités, notons le site de Bois d'Arcy, des locales de Toulon et Perpignan, ou de la rénovation des locaux de Rennes.

FO a souhaité souligner que nous voici avec une vision stratégique assez précise, ce qui contraste quelque peu avec des périodes passées. **Pour autant, nous posons cette question : devons-nous nous confronter au marché, ou ne devrions-nous pas plutôt proposer autre chose et faire preuve de singularité ?**

SUITES CONCERNANT LE PROJET D'EXTERNALISATION VERS FRANCETVSTUDIO

Le directeur des programmes a tenu à rappeler qu'il assume l'idée d'un **service public offensif**. Aux remarques selon lesquelles « le train pourrait en cacher un autre », avec une baisse des droits des salariés par rapport à leur couverture conventionnelle, et l'exemple de BBC Studio, il a des réponses précises. Il cite les exemples existants telles les émissions religieuses (produites par FrancetvStudio depuis 6 ans) en soulignant que personne ne se plaint de quoi que ce soit.

Les élus détaillent la réalité que BBC Studio a été : il y avait mise en compétition systématique pour toutes les émissions, y compris les « patrimoniales ». Beaucoup d'entre elles sont parties vers le privé, et la conséquence a été la présence de 300 salariés « redondants » et devant être licenciés.

Le directeur des programmes a répondu à cela qu'il y avait une différence fondamentale entre les 2 entités : la législation ! La Grande Bretagne est favorable depuis longtemps à production interne et les lobbyistes poussent alors pour la défense du privé. **En France, c'est le cheminement inverse : on se situe dans une reconquête de la production interne.**

Il va même plus loin !

Il rappelle que la direction s'engage à **compenser toute perte d'émissions** : si une s'arrête, il prend l'engagement qu'une autre sera reconduite avec au moins les mêmes moyens.

Il s'engage également à **négoier...et même à conclure un accord de transition garantissant les droits AVANT QUE le transfert soit effectif, afin d'apporter toutes les garanties sur l'activité.**

LE POINT DE VUE DE FO EST TRÈS CLAIR

A l'issue du CSE Siège, deux organisations syndicales ont écrit que la position de FO avait semblé un peu déroutante, semblant dans un premier temps acter ce transfert, en négociant d'ores et déjà des compensations salariales en échange d'éventuelles pertes de RTT, puis en votant la résolution dans un deuxième temps. Il n'en n'est rien ! Qu'en est-il exactement ?

Tout d'abord, FO a soutenu la résolution du CSE pour faire éclaircir par le juge la question de la licéité de l'opération. Si ce dernier considère que le transfert n'est que conventionnel, alors, seuls les volontaires ne passeront de France●tv à FrancetvStudio (avec probablement une nouvelle info consultation à engager). Et si le juge considère en revanche que ce transfert est légal, cela voudra dire que le dispositif en cours se poursuivra.

Ensuite, dans tous les cas, FO sera **particulièrement attentif aux conditions dans lesquelles ce transfert sera effectué**. Nous notons que, suite aux premiers débats, la direction s'est déjà engagée sur :

- le maintien des rémunérations
- le maintien du temps de travail
- la préservation des collectifs
- la priorité à la mobilité au sein de FTV pour les salariés qui ne seraient pas désireux d'être transférés à FTVStudio
- l'étude pour un accès aux ASC de FTV
- et, depuis ce CSE central, l'engagement qu'une négociation soit tenue et bouclée pour un accord de transition avant que les transferts soient effectifs.

D'autres points restent encore à examiner, et seront évidemment dans le champ de cette négociation à venir.

Sur ce dossier comme sur d'autres, FO fait donc preuve de pragmatisme.

POINT RÉGIONALISATION

La volonté est une présence régionale plus visible, avec un projet qui va s'étendre **de septembre 2021 jusqu'en 2023**. Avec des créneaux type matinale, puis 14/16, certaines deuxièmes parties de soirées, et des offres de week-end avec du sport. Il ne faut donc pas s'attendre à un « grand soir » de la régionalisation mais à un processus étapes par étapes (afin de permettre à chaque région de pouvoir écrire son histoire).

Un des constats effectués est une **exploitation insuffisante des droits des documentaires sur l'ensemble du Réseau**. Sachant que de nouvelles cases vont être libérées le matin pour des documentaires et des magazines.

Un chantier est par ailleurs engagé **pour obtenir de meilleurs financements**. De même, un travail sur l'écriture et sur l'inscription dans des collections afin de pouvoir obtenir des fonds tels que le CNC.

Un autre chantier est engagé pour remplacer l'émission du matin, en se recentrant davantage sur nos moyens internes.

Le projet de **régie automatisée** est revu suite à l'arrêt de l'expérimentation de Rouen, et la recherche d'un autre lieu pouvant s'y prêter, sans lien avec l'antenne.

Une question : est-ce qu'il va y avoir un impact sur les salariés, ou est-ce qu'il va s'agir d'externalisations ? Pas de réponse claire pour le moment ! Nous nous interrogeons aussi sur l'idée d'une syndication de programmes, avec la mise à disposition pour d'autres régions de contenus qui pourraient les intéresser tels l'histoire, le patrimoine, l'intergénérationnel... La direction a répondu à cela qu'il ne s'agira pas de 13 chaînes autonomes. **C'est d'autant plus vrai que les moyens sont parfois déséquilibrés, qui peuvent poser problème**. La direction pense en particulier à des régions mono antennes telles Pays de Loire, ou Centre Val de Loire. La DRH en profite pour dire que chaque souhait de mobilité du Siège vers le Réseau sera encouragé. Le « **projet Marguerite** » avec la bonne mise en valeur des données des entretiens professionnels devrait aider à accélérer ces mobilités.

Pour FO, ce projet est partagé avec les salariés, sachant qu'il y a là un enjeu de démocratie. Mais **attention à veiller à s'engager dans une vraie proximité**, pas simple à véhiculer dans des très grandes régions type Grand Est ou Nouvelle Aquitaine. La direction a répondu à cela qu'elle « sait faire ». Le bon exemple est le schéma des diffusions des matinales de France Bleu ou les retransmissions sportives.

ET QU'EN EST-IL DES RAPPROCHEMENTS AVEC LA PQR ?

A cela, il a été répondu que ce n'est pas complètement clos. Ce n'est pas forcément compliqué partout.

Là où il est possible de bâtir des alliances, il faut le faire ! Toutes ces alliances sont clairement encouragées.

LA REFONTE DU NUMÉRIQUE RÉGIONAL

C'est un autre chantier d'ampleur, sachant que pour le moment, l'entreprise n'est plus sur l'idée d'une plateforme commune avec Radio France. Ce n'est pas « abandonné » mais juste « suspendu », dans l'attente d'une harmonisation.

En effet, les architectures sont très différentes. **France●tv est construit en horizontal, sur la base de 2 grandes plateformes**. Les contributions de **France●3 représentent 25% de la fréquentation**.

Alors que du côté de Radio France, c'est encore une logique en silo, sur la base des marques des chaînes.

Pour autant, il n'y a pourtant pas de désaccord sur la finalité : un média global a tout à fait son sens ! C'est juste que les 2 maisons ne sont pas encore prêtes.

Nous sommes sur une refonte technique mais aussi éditoriale, avec des papiers plus « fouillés », plus enrichis. Avec aussi une volonté de réussir à faciliter la recherche des journaux ou des programmes.

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION

Il a notamment été évoqué les conditions d'exercice de l'activité pour les personnels de la régie 2 et du plateau C. La direction s'est dite bien consciente du rythme, avec l'enchaînement des 3 éditions du midi et de 3 autres le soir. Certes, cela est dû aux conditions sanitaires actuelles, alors que l'offre nationale n'a pas diminué.

Autre sujet, toujours au Siège : **la problématique concernant l'éclairage, suite au mouvement social assez massif !** La présidente a précisé que rien n'était remonté des ateliers, alors que la parole y était libre.

Pour rappel, une expertise mandatée par le CSE du Siège est en cours, sachant qu'aucune maintenance n'a été effectuée sur ces équipements depuis 2017.

POINT PRÉVOYANCE

Les élus ont été consultés pour 2 demandes d'avis concernant 2 procédures :

- **le renouvellement des contrats santé et prévoyance pour les permanents et CDD de droit commun (à l'échelle du groupe)**
- **et l'harmonisation pour les contrats prévoyance pour les salariés intermittents (à l'échelle de l'entreprise).**

Les relevés de conclusions qui sont présentés font suite à plusieurs négociations avec les organisations syndicales, pour définir les critères du futur appel d'offres européen devant être lancé mi-mai, pour une nouvelle assurance prenant effet le 1er janvier 2022.

Dans les grands principes :

- **le même niveau de garanties est souhaité**
- **nous raisonnons sur la base de l'exercice 2019**
- **il y a intégration de la Nouvelle Calédonie et de la Polynésie dans le régime obligatoire des frais de santé.**

A cela s'ajoute une problématique nouvelle : l'harmonisation de la garantie prévoyance (décès, incapacité temporaire de travail et maternité) concernant les intermittents. Aujourd'hui, ces derniers relèvent de régimes spécifiques très différents selon l'endroit où ils se trouvent. Ceux de l'hexagone et de la Corse sont couverts par un régime inter branche, tandis que ceux d'Outre-Mer ont des contrats parfois anciens, différents, et difficilement comparables.

La volonté est donc que tous puissent bénéficier du même niveau de garantie, où qu'ils se trouvent.

En conséquence, pour les risques décès et maternité, les intermittents de l'hexagone et de Corse continueraient à bénéficier de la couverture du régime inter branche, et n'auraient donc pas à cotiser en plus pour ce qu'ils ont déjà.

Pour cet appel d'offre très spécifique, il est prévu de lancer, en même temps, des appels pour 3 lots séparés, alors que les assureurs en capacité de répondre à un marché d'une telle ampleur ne sont pas légion.

POINT OUTRE MER

Lors de la dernière commission Outre-Mer, il a tout d'abord été évoqué le projet de **réforme de la RH sur le pôle ultra marin**. Nous sommes très en amont par rapport à la réalité de ce projet : c'est la raison pour laquelle la direction n'a pas encore donné de détails sur ce qui allait changer avec cette réforme. Cela sera fait au moment de l'ouverture de l'info consultation sur ce projet.

Il a été précisé que l'organisation est très hétérogène aujourd'hui, d'un lieu à l'autre, et l'objectif est de pouvoir **améliorer l'efficacité de la réponse RH**.

Une équipe a été constituée avec 1 représentant du Pacifique, 1 de l'Atlantique, 1 de la Réunion et 1 de Mayotte.

Malakoff n'est pas concerné par cette réforme, mais pourrait néanmoins s'associer aussi aux travaux.

EXPERTISE SUR L'ABSENTÉISME EN OUTRE MER

Le cabinet SECAFI a été mandaté pour examiner la **problématique de l'absentéisme sur plusieurs sites d'Outre-Mer** : la Nouvelle Calédonie, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion.

La situation de la Nouvelle Calédonie est mise à part (car l'explication est essentiellement une augmentation des affectations de longue durée).

L'augmentation sur les autres territoires s'explique autrement : notamment par **l'existence de conflits interpersonnels** (allant jusqu'à la constitution de clans) ou **des postures managériales plutôt autoritaires**. Le télétravail contraint a été bien perçu pour certains car il a permis un éloignement par rapport aux tensions.

La direction a dit ne pas prendre ces constats à la légère, et avoir une attache particulière sur les collectifs de travail.

Parmi les causes possibles, le passage à l'activité de plein exercice avec l'arrivée de la TNT (avec des problèmes qui n'ont jamais été réglés et qui s'accumulent).

Les élus ont rappelé par ailleurs que ce qui a été exposé a déjà été dénoncé, et que c'est un peu « l'arbre qui cache la forêt » (avec les ETP, les projets, les formations...que les stations d'Outre-Mer n'ont pas, distances obliges).

Comment aller au-delà du constat ? **Un travail d'ampleur va être engagé avec la commission Outre-Mer.**

EXPERTISE « ABSENTÉISME » SUR L'ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE

Une autre expertise portait plus largement sur la problématique de **l'absentéisme sur 2017/2018/2019 sur l'ensemble de France●tv**. En préambule, il a été soulevé qu'il était élevé, et en progression. Avec inévitablement la corrélation avec plusieurs motifs vécus par l'entreprise :

- le déséquilibre lié à la pyramide des âges (moyenne d'âge à France●tv : 48 ans)
- les bouleversements organisationnels
- et l'évolution des effectifs

Alors que la moyenne nationale est à 5,11%, nous sommes à **6,36% à France●tv**. Avec une augmentation de la durée (en l'occurrence du nombre de jours par salarié).

Une analyse plus fine aurait pu permettre d'analyser cette durée : combien avec moins de 3 jours, combien sur 1 à 3 semaines et combien sur des durées plus longues ? Avec l'idée de réussir à dissocier ce qui relève de pathologies et ce qui peut porter sur l'organisation d'un service.

Indicateurs intéressants à observer : le transfert possible d'arrêts de moins de 3 jours vers des arrêts plus longs ! Ils peuvent être évités si le problème est identifié et traité.

Plus qu'une analyse par service, une analyse par métier pourrait avoir un intérêt...sauf **qu'il existe 250 métiers à France●tv...** et le document serait alors illisible.

Nous avons noté aussi un nombre très faible de « maladies professionnelles » : seulement 18. Mais il existe aussi les « maladies à caractère professionnel », non reconnues, et susceptibles d'être liées à l'activité professionnelle. Un simple changement d'horaire ou de matériel peut être un phénomène déclencheur.

Un focus particulier a été fait sur la direction de l'info.

Il est probable que les nouvelles exigences du métier, **la course à l'info**, le moindre temps disponible pour exercer, sont des éléments d'explication. Au-delà, c'est aussi **la polyvalence**, avec l'évolution des outils numériques qui peut entraîner un épuisement. Il peut exister une certaine sorte de **clivage entre une jeune génération (plus aguerrie au numérique) et des seniors (pour qui le cœur de métier intègre plus de recul et d'investigation)**. Bien souvent, pour les 50 ans et plus, s'adapter demande un effort supplémentaire, moins facile à mettre en œuvre que pour les moins de 30 ans.

Il existe cependant des contre exemples, avec des moins de 30 ans demandeurs pour des

compléments de formation pour l'utilisation du Newsboard.

Pour FO, il y a aussi le fait d'un fonctionnement trop vertical, avec beaucoup de donneurs d'ordres, ce qui ajoute du stress supplémentaire.

Les élus ont alors posé cette question : est-ce que des entreprises comparables, (elles aussi engagées dans des plans de transformation), s'en sortent-elles mieux que nous ? Préservent-elles mieux la santé des salariés ? L'expert a alors répondu que, dans bien des cas, le problème est du « non remplacement », et la répartition de la charge qui en découle. Il n'existe pas 50 solutions : pas grand-chose à part d'engager du renfort.

L'expert ne connaît pas de plan d'action efficace à proposer pour alléger les risques.

C'est un peu le cas des salariés qui s'investissent sur le canal 27 : dès le départ, ils semblaient sous dimensionnés par rapport au volume d'activité à effectuer.

Et, pour reprendre la comparaison avec d'autres entreprises, bien souvent, l'expert intervient dans des situations dans lesquelles il y a un PSE, des départs forcés, et donc des situations désastreuses, beaucoup plus catastrophiques et dramatiques. Nous ne sommes pas dans ce type de situations, mais chez nous, il y a quand même nécessité de réfléchir à certaines solutions.

Pour résumer, nous serions donc dans un « entre 2 » : ni parmi les meilleurs élèves, ni parmi les pires !

EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : FAUT-IL APPELER, OU PAS, LES SALARIÉS EN MALADIE ?

Certains élus ont dénoncé le fait que les salariés en maladie ne soient pas appelés.

A cela, la DRH a répondu que c'est aussi une difficulté d'appeler ces salariés. Cela peut être

assimilé à une forme de pression sur un personnel malade.

Certes, cette difficulté peut être contournée lorsqu'il existe des relations interpersonnelles en plus des relations professionnelles.

EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : LA PROBLÉMATIQUE DU GRAND NOMBRE D'INAPTITUDES A TOUT POSTE

Les élus soulèvent le nombre considérable, sur le site du Siège, d'inaptitudes à tous postes. Celles-ci concernent des seniors, dans 90% des cas. Aucune solution de poursuite d'activité

n'apparaît comme possible. Voilà qui renforce une impression de mise à l'écart desdits seniors (comme s'ils étaient en trop).

EN MARGE DE CETTE EXPERTISE : LA PROBLÉMATIQUE DE LA DÉSINFECTION DU MATÉRIEL DE TOURNAGE

FO a constaté que, depuis plusieurs semaines, il y avait quelques soucis concernant la désinfection du matériel, et notamment des caméras.

Le directeur de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail a précisé qu'il existait effectivement des procédés nouveaux avec des ultra-sons. Mais ils ne permettent pas d'éradiquer complètement et nous sommes donc dans

l'obligation de continuer à utiliser des lingettes...même s'il conçoit que c'est lourd.

La DRH est allé plus loin : elle a rappelé que la santé est une priorité, et que dans l'hypothèse où il y ait besoin de partir rapidement, elle demande alors que ce départ soit moins rapide, après la prise des précautions nécessaires...et ce, quitte à arriver avec retard.

Les points de ce CSE central n'ayant pas pu être tous traités, un CSE central extraordinaire sera donc programmé courant mai.

Pour autant, la direction a accepté de ne pas attendre que le point sur la charte d'utilisation des téléphones portables soit traité en CSE central pour que les appareils puissent être remis aux salariés.

Ces téléphones vont donc arriver très bientôt !!