

# CSE

# central.tv

## Compte rendu FO du Comité Social et Économique Décembre 2022



### SOMMAIRE

---

[Situation générale entreprise](#)

[TEMPO](#)

[La Fabrique : plan de charge 2023](#)

[Bilan de l'emploi au 30 septembre 2022](#)

[Taxe d'apprentissage 2021](#)

[Nouvelles dispositions concernant les « déductions forfaitaires des journalistes »](#)

[Service médical autonome](#)

[Bilan social 2021](#)

[Bilan Égalité hommes/femmes](#)

[Renouvellement du label Alliance \(labels diversité et égalité\)](#)

[Bilan handicap](#)

[Nouvelle agence de voyage](#)

[Formation \(plan de développement des compétences\)](#)

[Outre-mer](#)

[Compte rendu CSSCT-C du 1er décembre 2022](#)

[Bilan logement 2021](#)

## Situation générale entreprise

Un tour d'horizon a été effectué par la présidente.

Des infos présentées aux représentants de l'Etat actionnaire, lors du CA du 13 décembre, ont été commentées.

Tout d'abord, il nous est dit que le site Franceinfo est devenu le 1<sup>er</sup> site d'actu de France. Le site France•tv, lui, connaît la plus forte progression, et a été classé 1<sup>er</sup> cet été.

Concernant la TV, elle représente encore 75% du temps de consommation de vidéos des français. Contre 17% pour Internet et 8% pour la SVOD.

Le temps passé devant la TV a baissé de 3 mn entre 2019 et 2022, mais le temps global, lui, a progressé de 12 mn, notamment grâce à la SVOD.

La TV reste donc ultra dominante, y compris au niveau des pics d'audience. Pour autant, le fait qu'un contenu soit proposé sur le linéaire booste aussi sa visibilité sur la plateforme France•tv.

Par ailleurs, l'hertzien reste le seul outil à ce jour permettant de toucher tous les publics. Aujourd'hui, 25% de la population n'a pas accès à Internet en 8 Mbit. De plus, la TNT est gratuite, elle ne nécessite pas d'abonnement.

Aujourd'hui, on est au bout d'un modèle, et la question est donc de savoir ce que l'on veut faire de l'audiovisuel public ? Il s'agit de réconcilier nos missions avec les moyens qui nous seront accordés pour les remplir. Le fait que nous sommes désormais « à l'os » est reconnu par plusieurs rapports (comme celui de l'IGF, Inspection Générale des Finances).

Pour les élus en tous cas, la situation actuelle n'est pas facile à vivre pour les salariés : c'est un peu comme si l'Etat plaçait les salariés de l'audiovisuel public en situation de risques psycho-sociaux.

La présidente a tenu à redire que France•tv respecte ses objectifs, et « *fait son travail avec les moyens qui lui sont donnés* ». Et ne donne pas l'image d'une entreprise qui n'y arriverait pas. Après, il existe des tentatives de déstabilisations dans le débat public : ça ne date pas d'hier, et il y a nécessité de réussir à en sortir au plus vite.

## TEMPO

Pour la première fois depuis le lancement de **Tempo**, l'équipe « projet » au grand complet a présenté un état assez détaillé de ses travaux, et des pistes d'organisation en cours pour la suite de la construction du projet.

Elle a tout d'abord exposé les 3 éléments de contexte :

- la fatigue des français face à l'info
- la crédibilité des médias (par rapport au pouvoir politique)
- et le fait que l'offre régionale de France•3 arrive en tête (devant TF1, France•2, M6) en matière de confiance.

Il a été précisé que 2 maquettes ont été réalisées, sur la base de l'actualité du 11 octobre 2022, sur 2 antennes : celles d'Amiens et de Montpellier. Ainsi, une première identification des impacts a pu être effectuée.

« *Oui, il y a un impact très fort sur les équipes des éditions nationales de France•3* » nous a-t-on dit ! Mais en ajoutant « *que les journalistes d'un service vont rester rattachés à ce service, tout comme les monteurs continueront à dépendre du service montage* ».

Il a été ajouté « *qu'il ne s'agit pas de bouleverser ce qui est prévu en matière de mises en place d'outils tels le NRCS, ou l'expérimentation nouvelle régie* » : *"tout va se faire en l'état, avec le matériel en place, et le respect des calendriers prévus !"*

L'équipe projet a précisé que 4 groupes de travail nationaux, composés de 12 personnes, sur la base du volontariat, allaient être constitués :

1. sur la « structure de pilotage »
  2. sur la « coordination de la production de l'actu »
  3. sur les éditions ICI 12/13 et ICI 19/20
  4. et sur l'organisation d'une nouvelle offre éditoriale
- + des groupes dans chaque région

L'objectif est notamment de pouvoir effectuer des « numéros 0 » séquencés dans le temps.

Alors que l'on s'interroge sur combien de personnes et combien de métiers impactés au Siège, le directeur de l'info a reconnu « *qu'effectivement, beaucoup de métiers vont être concernés, mais les personnes qui travaillent au 19/20 vont continuer à travailler pour la rédaction nationale* ».

De son côté, la présidente a identifié 3 types de personnels concernés :

- les journalistes et les monteurs qui contribuent à l'actualité nationale : ils vont continuer à le faire, et ne sont pas en surnombre car il y a besoin de se développer
- les personnels techniques
- et les encadrants

Pour ces derniers, il y a des réponses à apporter.

**Que sait-on exactement de Tempo ?** On nous précise « *qu'il ne s'agira pas d'un JT de 50 mn, mais d'une tranche...et que l'enjeu, c'est la capacité à séquencer cette tranche. Autant un JT, c'est complexe, mais une tranche, on sait faire* ».

Le directeur du Réseau régional a ajouté que « *ce n'était pas un projet destiné à réduire les effectifs, et que l'objectif était de renforcer les antennes régionales* ».

Il est ajouté qu'un travail budgétaire sera effectué en début d'année, en CASAR et en COMECO.

A ce stade, la direction considère qu'elle a des pistes, mais ce n'est pas encore un projet.

Le directeur de l'info a précisé que, « *au niveau de la rédaction nationale, ce n'est pas juste un échange de maquettes, il y a une méthodologie ; quelque chose qui s'apparente à de l'accompagnement d'un changement* ».

Certains élus pensent que ça va apporter de la confusion, de la perte de repères, et de la perte de sens au travail, sachant que nous sommes 3 ans après la disparition du Soir 3.

D'autres ont soulevé que nous attendons avec impatience les fiches d'impact. Ils soulèvent aussi que, le plan de développement des compétences étant déjà sorti, ça risque d'être compliqué s'il faut rajouter des formations entre mars et septembre.

Il manque également des éléments économiques, au sujet des postes, les matrices de transfert...

Autres éléments à prendre en compte : la surcharge de travail que le projet va générer dans les régions.

Il serait intéressant de pouvoir effectuer une étude d'impact, métier par métier, site par site, sachant que les réponses ne seront pas les mêmes d'une région à l'autre.

Suite à l'évocation de ce point en CSE central de décembre, la direction a convoqué les organisations syndicales pour une négociation d'accord de méthode pour le jeudi 5 janvier. Son intention était de ne débiter l'info/consultation qu'en mars/avril, mais qu'un accord de méthode puisse prendre effet dès à présent, notamment afin de pouvoir encadrer la possibilité d'effectuer des numéros 0.

De leur côté, les organisations syndicales n'étaient pas favorables pour signer un accord de méthode sans disposer d'éléments concrets sur le projet.

La direction a donc décidé d'ouvrir l'info/consultation dès ce mois de janvier, **lors d'un CSE central extraordinaire le 20 janvier.**

## La Fabrique : plan de charge 2023

Ce plan de charge 2023 est placé sous le signe de l'inflation. L'évolution des charges est à la hausse, les prix seront donc répercutés aux clients. Selon la direction financière, c'est un plan de charge volontaire et réaliste en cohérence avec le budget présenté.

Il faut souligner que nous serons sur une période annuelle sans Jeux olympiques et élections, le plan de charge de fait sera moins dense.

On peut constater un maintien de l'activité, sauf en post-production et en fiction. Là, la baisse est significative, mais s'explique par l'arrêt de **"Plus belle la vie"**.

Huit fictions unitaires seront tournées à Marseille.

**Concernant la vidéo mobile**, l'accent est mis sur l'utilisation des régies fly de type modulaire, notamment pour une utilisation dans les antennes du réseau.

### **Les studios du Franay arrivent en fin de bail début juillet.**

Pour la direction, le site du Franay n'est plus adapté à notre activité, son prix est trop élevé, le troisième étage n'est plus utilisé par la post-production et le risque d'inondation pourrait mettre en péril la continuité de notre activité.

La location de studios externes via un accord-cadre est préférée pour des conditions de sécurité, le projet verra le jour en début d'été 2023.

Notre organisation syndicale veillera au respect de l'activité de la Fabrique, notamment pour la post-production.

**La situation du site de l'atelier vidéographique de Nancy est tendue** : le personnel est assujéti à des risques psychosociaux depuis le transfert de l'activité GTR (graphisme en temps réel) au Siège, avec la mobilité des 2 salariés qui s'y investissaient déjà sur la majorité de leur temps.

Cette situation entraîne de facto une perte d'activité pour le site nancéien.

La direction a répondu qu'elle n'était pas inquiète, et que des investissements importants y avaient été effectués. Pour les élus, il y a urgence à rechercher et recruter un graphiste disposant de compétences en 3D. La direction a répondu à cela que des formations allaient être proposées aux personnels de Nancy. Pour FO, c'est une très bonne chose, mais cela ne suffira pas, car l'expertise en 3D nécessite plusieurs années...et il y a urgence pour pouvoir satisfaire les besoins existants. Ces salariés de Nancy auront toute notre attention.

Nous veillerons également à **une utilisation volontaire et respectueuse des droits de tirage du réseau France•3**, l'utilisation de nos moyens de productions internes doit être prioritaire. Les collaborations avec les techniciens des antennes doivent être renforcées.

## Bilan de l'emploi au 30 septembre 2022

Le chiffre au 30 septembre : **FTV compte 8.073 permanents** (dont 46,1% de femmes).

**En ETP (équivalents temps pleins), nous sommes à 8.950 : soit 7.711,4 ETP permanents et 1.238,5 ETP non permanents** (soit 13,8% de l'ensemble).

Si on compare avec les chiffres du 30 septembre 2021, on constate une baisse de 79,5 ETP (dont -60,3 ETP PTA et -19,2 ETP journalistes).

Il y a une diminution plus forte du nombre de permanents de 187, une légère hausse des heures supplémentaires, et une augmentation du recours aux non permanents : +93,1 ETP, parmi lesquels on compte des contrats d'alternants en hausse.

Plus précisément, au sujet des alternants, on compte 243 contrats signés en 2021 (contre 160 en 2020). Il y a 193 PTA pour 49 journalistes. Et 134 femmes contre 108 hommes).

**A noter** : très peu d'alternants en Outre-mer en raison du peu d'écoles locales qui couvrent ce régime. Entre le 30 septembre 2021 et le 30 septembre 2022, nous constatons 175 embauches (136 PTA et 36 journalistes), mais nous constatons 335 départs : 212 via la RCC, 16 ruptures conventionnelles individuelles, 19 retraites classiques, 46 licenciements (dont 24 pour inaptitude physique), 20 démissions, 16 décès, et 6 ruptures de période d'essai.

Enfin, un focus a été effectué sur l'accueil de stagiaires : ils étaient 535 en 2021 (contre 976 en 2020). Dont 320 pour un stage d'application et 215 pour un stage d'observation.

47% des stages d'application concernaient le métier de journaliste, 31% des métiers techniques et 22% des métiers administratifs.



[Commission emploi formation du 14 novembre en cliquant ICI](#)

## Taxe d'apprentissage 2021

FTV ne remplit pas les critères permettant de recevoir une contribution de l'État lorsqu'un alternant est recruté. En revanche, FTV est soumise à 3 impôts concernant la formation et l'alternance pour un montant global de 11,2M€ en 2021, dont 3,3M€ de taxe d'apprentissage.

La majeure partie de cette taxe d'apprentissage finance des formations en apprentissage, le reste a été versé à 110 organismes « diversité » (86 326€) et 72 écoles (342 000€) qui offrent des formations initiales technologiques et professionnelles.

Les élus ont adopté un avis suite au traitement de ce point.



[Pour le retrouver, cliquez ici](#)

## Nouvelles dispositions concernant les « déductions forfaitaires des journalistes »

Tout d'abord, de quoi parle-t-on ? **D'un dispositif qui permet un abattement sur les charges sociales « santé » et « retraite de base » des journalistes, limité à un certain plafond.**

Les salariés ont le choix entre bénéficier de cet abattement (ce qui leur permet de cotiser moins, mais peut éventuellement avoir une conséquence sur les pensions de retraites futures), et ne pas en bénéficier.

En résumé, c'est « normalement » sans impact sur les retraites futures dans les cas suivants :

- pour les salariés dont le revenu dépasse le plafond annuel de la sécurité sociale + 7600 euros (soit un peu moins de 49.000€ annuels)
- et pour ceux dont le revenu serait en deçà, mais pour qui il ne s'agirait pas des 25 meilleures années de carrière (mais cette notion des "25 meilleures années" pourrait peut-être changer à l'avenir avec de futures réformes sur les retraites !)

Pourquoi était-ce à l'ordre du jour de ce CSE central ? En raison du fait qu'il y a des changements dans le dispositif pour 2023, et que celui-ci se durcit.

En effet, jusqu'à l'an dernier, seul un formulaire suffisait pour permettre aux salariés d'exprimer leur choix. Désormais, il y a besoin de justifier qu'il reste à charge des frais professionnels non pris en charge par l'employeur.

D'après l'URSSAF, un seul justificatif suffit : par exemple, la part « salariés » de la cotisation pour la carte de presse.

Autres changements :

- des prorata sont désormais appliqués concernant le fait que seuls les jours effectifs de travail sont pris en compte. Pas les congés, ni les arrêts maladie !
- et une nouvelle liste de frais à rajouter à la base de cotisations (et à la base d'imposition) a été établie par l'URSSAF : par exemple les frais de transport ou le coût d'un fixe (même si ces derniers sont pris en charge par l'employeur).

## Service médical autonome

Dans le cadre du dossier de renouvellement de l'agrément du service de santé du Siège prévu en 2023, la direction doit présenter un rapport et l'avis du CSEC à la DRIEETS (inspection du travail).

Cet agrément permet notamment aux 3 médecins du Siège d'avoir un rôle de coordination de l'ensemble des médecins du travail dont dépendent les salariés permanents et CDD de droit commun de l'entreprise. Et ils sont nombreux puisque leur compétence est géographique : 1 par ville. Par exemple, une antenne régionale ayant 1 BRI, 2 locales et 4 BIP a à faire avec 7 médecins du travail.

La DRIEETS doit vérifier que le service a bien fonctionné, notamment en examinant le coût dépensé par salarié.

A noter que le rapport ne prend en compte que les effectifs directement à la charge des médecins du travail du Siège (donc ceux des sites parisiens, Siège et Malakoff). Car la coordination ne se traduit pas par les effectifs, mais par l'action.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, la DIRECCTE de Paris, inspection du travail, est devenue la DRIEETS.

## Bilan social 2021


Les élus du CSEC déplorent la présentation tardive de ce bilan 2021 (alors que nous étions en décembre 2022) et notent également que les BDSE d'établissements ne sont pas à jour.

Les éléments fournis ne permettent pas toujours une lecture claire. Le manque de détails sur les emplois temporaires, l'alternance et le recours aux prestataires, et le bon usage de ces contrats, devra être précisé en commissions locales. Le nombre d'accidents du travail reconnu est indiqué, pas le nombre des déclarés.

Des axes d'amélioration sont à tenir : taux de féminisation, rajeunissement de la pyramide des âges, alternance en Outre-Mer, OTT sur 4 jours, mi-temps y compris dans les petites structures, arrêt des contrats pigistes, veille sur les causes d'accident du travail, temps partiel pour les requalifications judiciaires.

Il est difficile de prendre des mesures efficaces avec un traitement des données DUER et Papripact tardif (n+1). Le calendrier doit être resserré.

Les élus demandent que soit vu le contenu de la lettre d'engagement pour les chargés de production en reconversion qui mentionne un forfait jour obligatoire, sujet traité par ailleurs en CSE Siège.

 [Compte rendu de la commission emploi formation, cliquez ICI](#)

[L'avis des élus, cliquez ICI](#)

## Bilan Egalité hommes/femmes

FTV atteint 99 points/100 dans l'index Égalité professionnelle du Ministère du Travail. Rappelons que les indicateurs retenus sont :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions,
- Le nombre de salariées augmentées au retour de congés de maternité,
- Et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ce diagnostic est tenu sur l'année 2021.

Les efforts de rééquilibrage de l'emploi entre femmes et hommes sont réels, mais le processus est lent. Les objectifs de rééquilibrage de l'emploi entre les femmes et les hommes à l'horizon 2024, fixés dans l'accord « égalité professionnelle » signé en 2021, semblent pleinement réalisables, à condition que FTV continue sur la trajectoire actuelle les disparités salariales constatées les années précédentes entre les femmes et les hommes ont été traitées en grande partie en 2021 dans le cadre d'une campagne de résorption de ces disparités. L'effort d'embauche de femmes dans les métiers techniques et journalistiques est constant, et la féminisation de l'encadrement progresse.

Nous saluons l'application de cet accord qui atteint pratiquement ces objectifs, nous espérons que l'effort continuera à être soutenu en termes d'égalité professionnelle.

Ce diagnostic est disponible ici :

 [https://groupefrancetv.sharepoint.com/:b:/s/FOfrancetv107/EX1b58bVAQZEna\\_CY07eGllBaBvg48zNhmofqlRAhbZYog](https://groupefrancetv.sharepoint.com/:b:/s/FOfrancetv107/EX1b58bVAQZEna_CY07eGllBaBvg48zNhmofqlRAhbZYog)



[Compte rendu de la commission égalité Femmes/Hommes, cliquez ICI](#)  
[L'avis des élus, cliquez ICI](#)

## Renouvellement du label Alliance (labels diversité et égalité)

Les élus ont appris que le Groupe FTV va être auditionné en janvier dans le cadre du renouvellement du Label Alliance (qui réunit le label diversité et le label Egalité professionnelle). Les emprises choisies pour l'audit seront : La Corse, l'Île-de-France, la Bretagne et Malakoff pour les stations d'Outre-Mer. Les résultats du questionnaire permettront de nourrir l'audit en vue du renouvellement du label.



[Document label Alliance](#)

## Bilan handicap

A presque un an d'exercice du quatrième accord, il reste des progrès à réaliser si nous voulons atteindre les objectifs d'ici fin 2023.

Bien que le taux d'emploi de FTV entreprise soit de 7.08%, on constate que les écarts avec les filiales perdurent et que tous les efforts d'embauches doivent se concentrer sur ces emprises qui ont majoritairement des salariés jeunes.

L'accord s'engage à prendre 10% d'alternants sur l'objectif de 55 recrutements, soit 6 alternants sur 3 ans.

Il est essentiel que FTV embauche des travailleurs handicapés plutôt que de constater l'augmentation du taux de RQTH due au vieillissement de nos collègues.

Cet accord doit être porté par tous les acteurs concernés : services RH, managers et représentants du personnel au sein de toutes les emprises du Groupe.

Les élus souhaitent que des formations leur soient proposées car ils sont souvent sollicités par les salariés sur le handicap.



[Compte rendu de la commission handicap, cliquez ICI](#)  
[L'avis des élus, cliquez ICI](#)

## Nouvelle agence de voyage

La Direction a présenté Amex GBT, la nouvelle agence de voyages de France Télévisions, qui prend la suite de CWT à compter du 3 janvier prochain après l'appel d'offres qu'elle a remporté "haut la main".

**Une équipe dédiée se situera toujours physiquement au Ponant Parc avec des horaires élargis de 8h30 à 18h30 (une assistance téléphonique prenant le relais 24/24).** Son périmètre est celui des billets de transports en commun, des locations de voiture et des hébergements.

Des webinaires à destination des assistantes, adjointes et chargés de production sont mis en place. Ils seront complétés de tutoriels en ligne et de manuels utilisateurs disponibles sur Monespace.

Pour la majorité des salariés, ce changement d'agence sera transparent. Les procédures de réservations ne changent pas.



La Direction insiste uniquement sur le fait que les dossiers réservés avec CWT pour des voyages au-delà du 3 janvier ne pourront qu'être annulés par la suite en cas de besoin (pas de modification).

Il est à noter que le fonctionnement de Concur ne change pas non plus (des fonctionnalités permettant de modifier ses réservations soi-même devraient voir le jour dans les prochains mois).

Enfin, en marge, devant l'explosion des demandes de dérogation, est évoquée une future analyse des coûts des hôtels en vue d'une revalorisation des plafonds existants.

## Formation (plan de développement des compétences)

### Orientation 2023

Depuis 2 ans, la Direction a remis une note triennale d'orientation stratégique en s'appuyant sur le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) accompagnée d'une note annuelle complémentaire.

**Pour les orientations 2023, faute de visibilité sur le COM et le budget, une note annuelle est proposée au lieu d'une note triennale.**

Avant 2019, l'entreprise avait la possibilité de mobiliser des fonds externes pour financer des formations de salariés ; soit un complément de 2 M€.

Depuis la réforme sur la formation professionnelle, l'entreprise **ne peut solliciter que l'AFDAS pour les intermittents à condition que les organismes de formations soient labellisés Qualiopi.**

Grâce à l'accord RCC, l'entreprise a bénéficié d'un complément de 12M€ pour le budget transformation.

**Pour 2023 : 7,659M€ en fonds propres pour poursuivre la transformation, l'accompagnement des parcours et des reconversions et l'investissement dans le capital humain.**

L'inflation aura un impact sur les différents coûts liés à la formation. En vue d'améliorer le pilotage de fin des budgets il sera nécessaire de renforcer les outils et améliorer les 4 révisions budgétaires annuelles. Vers mi-juillet, les directions opérationnelles devront tenir compte des contraintes de calendrier afin d'améliorer l'atterrissage budgétaire et éviter les décalages.

Les ambitions pour 2023 : améliorer l'accueil des nouveaux entrants, accompagner les fins de carrière, travailler le marketing, éviter les annulations de sessions de formations.

Un projet d'expérience : France•tv Océan Indien : décentralisation de la formation en s'appuyant sur les RH locaux et faire connaître les offres de l'UFTV. Mutualisation de formations entre la Réunion et Mayotte. 1ère thématique envisagée: le climat avec une conférence sur le traitement des questions climatiques par les médias.

A noter que l'UFTV propose des sessions en e-learning et accueille dans ses locaux des salariés des filiales et également des journalistes de l'audiovisuel public.

**Les membres de la commission réclament un bilan sur le niveau de moyens alloués à UFTV vu les ambitions de transformation de l'entreprise.**

### Projet de développement des compétences 2023

**Avec un budget prévisionnel de 7.659.000 € soit un budget moyen de 520€ par stagiaire, cela représente une variation entre 2021 et 2023 de 1.145.198€.**

Des failles dans les présentations en commission locale : le budget centralisé n'est pas détaillé, ce qui ne permet pas un examen complet ni la véritable prise en compte des avis rendus, puisqu'incomplets de fait.

Le projet de PDC pour 2023 s'est basé sur un bon taux de réalisation des entretiens individuels terminés en avril 2023.

**A noter que les formations en Outre-mer sont parfois difficiles à remplir. La commission considère que la pression sur la maîtrise des ETP en est l'une des causes.**

Au vu des grandes ambitions de la Direction sur les nombreuses thématiques de formation, la commission s'interroge sur leurs futures réalisations.

Les grands sujets tels que Campus, les NRCS, Sherlock, Enjeux de société, le traitement de l'information, les enjeux climatiques, etc. méritent un accompagnement optimal en termes de formation à destination des salariés afin que la Direction de FTV et l'UFTV soient en phase avec cette ambitieux PDC à travers de nombreuses thématiques et des spécificités liées soit au réseau régional ou de l'Outremer.

## Droits correctifs du compte personnel de formation (CPF)

Le législateur impose que le CPF d'un salarié n'ayant pas bénéficié durant 6 ans d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins une formation non obligatoire soit abondé de 3.000€

**En 2021, FTV a versé 786.000€ de droits correctifs. Les salariés concernés bénéficient d'une planification prioritaire de leur entretien professionnel et d'une proposition de formation s'ils n'en ont pas suivi sur une période de 6 ans.**



[Commission emploi-formation, cliquez ICI](#)

[Pour prendre connaissance de l'avis des élus, cliquez ICI](#)

## Outre-mer

### Projet de stockage centralisé de tous les médias des stations d'Outremer - SCALITY

Objectif de la Direction: **l'homogénéisation des systèmes d'archivage et permettre une meilleure visibilité des images de l'outremer au national.**

L'inquiétude reste sur les éventuelles problématiques de rupture de liaison entre l'hexagone et les stations et perte des patrimoines audiovisuels des entités en rapport avec les supports actuellement utilisés et les transferts sur les nouveaux outils. Interrogation également sur la mise à disposition des images en fonction des besoins des stations. Il en va de même sur la sécurisation des données.

La nouveauté est d'accéder à toutes les données depuis n'importe quel poste de travail, et ce 24h/24 et depuis n'importe quel site de FTV.

### Rapport d'audit relatif au projet de réforme de l'information RH

Enquête menée par le cabinet Julieth STERWEN 130 entretiens individuels ont été réalisés. Les salariés semblent avoir été satisfaits de pouvoir s'exprimer. Cependant, un doute subsiste chez la plupart d'entre eux quant à l'utilisation optimale de cet audit.

Les préconisations :

- revenir à un Rédacteur en Chef et des adjoints par médias
- Redéfinir le rôle des responsables d'édition
- réinstaurer une forme d'équité entre les journalistes
- renforcer l'accompagnement managérial des encadrants
- préciser un mode opératoire entre les rédaction et l'édition numérique
- conduire une réflexion partagée autour de la Radio filmée.

La Direction du Pôle Outre-mer envisage des rencontres dès le mois de janvier qui permettront la mise en place de ce projet.

### Réforme RH point d'étape déploiement :

Organisation structurelle souhaitée : **un Responsable RH – une IRH et deux gestionnaires de paye par station.**

Aujourd'hui 5 des 10 établissements ont adopté cette organisation.

La décentralisation de certaines actions RH s'inscrit dans cette méthode de travail. L'accompagnement et le développement de compétences des salariés sont annoncés comme le cœur de la mission RH.

Il semble que cette organisation n'est pas forcément optimale selon les stations.

### Projet mobilité d'immersion :

**L'objectif est de remotiver les salariés en leur permettant de s'ouvrir à l'extérieur, de rencontrer d'autres cultures, d'autres environnements et d'apprendre à se connaître.**

A ce stade, il est fait état de 49 demandes de mobilités. Il s'agit d'un programme annuel qui devrait concerner 20 salariés souhaitant des permutations de postes pour une durée de 6 mois.

Les membres de la commission sont satisfaits de cette volonté affichée de la Direction d'ouvrir le champ des possibles. Ceci étant, ils s'interrogent sur la méthode de sélection des candidats et des critères retenus.

### Projet de renouvellement par des caméras :

Face au vieillissement du parc de caméras, la Direction Technique a été interrogée sur la stratégie en matière de renouvellement du parc.

A cette interrogation, la réponse de la Direction est qu'il n'y pas encore de choix pour un grand renouvellement du parc des caméras de reportages, du fait de la nécessité d'observer le virage technologique s'annonçant. En effet, d'ici 2025, il sera indispensable de remplacer le parc tout entier.

En ce qui concerne les caméras de plateaux fixes, le parc âgé d'environ 10 ans est issu d'un marché avec Panasonic qui coure jusqu'en 2024. Priorité serait donnée aux caméras robotisées et au remplacement des caméras d'appoint plus lourdes.

Les membres de la commission ont souligné la vétusté de certains car régie.

Autre aspect abordé, la difficulté de rapatriement du matériel en station à cause du coût du fret.



[Compte rendu de la commission Outre-Mer, cliquez ICI](#)

## Compte rendu CSSCT-C du 1<sup>er</sup> décembre 2022

Les documents **DUERP** (Document Unique de Prévention des Risques Professionnels) et **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) **ne retracent pas suffisamment les problématiques rencontrées sur le terrain**. Les APS (Animateur Prévention Sécurité) prennent parfois des décisions quant aux problématiques et préconisations, mais son rôle est d'animer et de prendre en compte les remarques et propositions des groupes de travail concourant à l'élaboration des DUERP.

Par ailleurs, la Commission SSCT Centrale regrette de nombreuses lacunes documentaires ; PAPRI Pact et Rapports annuels absents lors de certaines instances. Quand les documents sont bien là, et en grand nombre – au siège par exemple – c'est le délai de transmission qui est trop court, ne permettant pas une étude à la hauteur des enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il s'agit de documents complexes qui nécessitent du temps pour les étudier. La transmission de ces documents est une obligation légale. L'esprit de la loi impose que les délais soient respectés.

L'outil Acciline+ de gestion des DUERP montre une avancée par rapport à son prédécesseur.

Mais si le DUERP, qui à 20 ans, est aujourd'hui présent dans tous les secteurs de France Télévisions, il n'est toujours pas au point. La Direction de la Santé, de la Qualité de Vie et des Conditions de travail (DSQVCT) rappelle son souhait de travailler avec les CSSCT.

La commission **fait le constat que les situations de harcèlement en ligne sont de plus en plus fréquentes et graves**. Le dispositif de Ligne Directe Harcèlement (LDH) mis en place par FTV est certes important, mais il est mal connu. Le dispositif ne remonte pas assez de détail sur les mesures prises et leur analyse.

**Les élus ainsi que les Commissions SSCT demandent à avoir des retours sur les actions de préventions mises en place. Quelle efficacité ont les PAPRI Pact.**

**L'organisation du travail dans les services ne prévoit pas assez de temps de discussion entre salarié-e-s et encadrement**. Ces temps d'échanges, en résolvant une bonne partie des problèmes du quotidien, participent efficacement à la prévention de nombreux problèmes de santé des salarié-e-s. **La DSQVCT partage le constat sur le besoin d'amélioration et reconnaît que la discussion est fondamentale.**



[Compte rendu de la CSSCT-C du 1er décembre 2022](#)  
[L'avis du CSEC sur le PAPRI Pact à FTV](#)

**Avis adopté à l'unanimité des 23 votants.**

## Bilan logement 2021

Malgré une subvention de 2 486 624 € versée au groupe Action logement en 2021, **les élus constatent une diminution constante de l'attribution de logements sociaux aux salariés de France Télévisions.**

De plus, **ils regrettent la méconnaissance par une majorité des salariés des autres dispositifs mis en place par Action logement en contrepartie du versement de l'entreprise** (aide aux jeunes en alternance, conseil en financement, prêt travaux, prêt d'accession...).

Ils regrettent également le manque de publicité faite à l'adhésion de FTV à l'Association des Entreprises Pour le Logement (AEPL) alors que celle-ci propose également logements sociaux et autres services pour aider les salariés.

Au regard de ces constats, le Comité demande, d'une part, **une large campagne de communication à destination du personnel et, d'autre part, si d'autres pistes et d'autres dispositifs en faveur du logement pourraient être envisagés.**



[Compte rendu de la commission logement du 14 novembre 2022](#)

[L'avis du CSEC sur le bilan logement 2021](#)

## **Prochain CSE central prévu le 20 janv. : Campus & TEMPO**

**Vos élus CSE central :** Titulaires : Grégory HEN - Benoît SALVI - Bruno DEMANGE - Christophe BENS - Arlette LOUBEAU • Suppléants : Thierry COLIN - Alina REBOREDO - Laurence ROMET - Olivier LE CLANCHE (CSSCT-C) - Océan GRENIER • Représentant Syndical : Catherine JUSTINIEN