



CSE siège.tv

Compte rendu FO du Comité Social et Économique Juillet 2024

Activités exercées par les salariés du Siège à la suite du déploiement des éditions ICI

Les élus constatent d'abord l'absence de la direction de l'information et de la rédaction siège pour traiter ce point. Ils dénoncent, en conséquence, le désintérêt de la direction pour le sujet. Le dialogue social considère, pour sa part, que ce point, demandé par la secrétaire du CSE, propose une délégation suffisante.

En préambule, les élus rappellent l'absence de réponse de la direction à diverses alertes passées (sur les réalisateurs de la rédaction nationale F3, par exemple).

La seconde partie du projet qui démarrera le 9 septembre a, selon la direction, pour objectif premier de redonner de l'autonomie éditoriale aux régions. Si les sujets d'actualité nationale et internationale restent obligatoires, leur hiérarchisation devient complètement à la main des régions.

Par ailleurs, pour tenir compte de la charge de travail, le 19/20 passera de 40' à 32' (la durée du 12/13 restant inchangée).

Dans la même optique, un panier Newsboard mettra chaque jour à disposition un certain nombre de sujets parmi lesquels toute région en difficulté par rapport à l'arrivée tardive de sujets du siège pourra piocher.

Les élus dénoncent la souffrance des salariés mis devant des conditions de travail intenable : manque de partage des informations et délais impossibles à respecter. Ils dénoncent également **la priorité donnée à France 2 sur l'ensemble des demandes.**

Les élus y voient la disparition programmée de la rédaction nationale ICI à l'horizon septembre 2025.

La diffusion éventuelle en régions de sujets montés par des journalistes deskeurs de France info pose ensuite question. Pas pour la direction qui juge que seule leur primo diffusion est circonscrite au canal 27. Le SNJ se réserve le droit de contester en justice la diffusion de ces sujets sur tout FTV.

Les élus constatent à nouveau que chacun va partir en congés sans assurance sur son activité à la rentrée : les détachements en cours se terminant le 31 août.

Le CSE s'inquiète enfin des intentions des chefs de centre au sujet du nombre de scriptes à planifier; cette inquiétude étant renforcée par l'annonce de synthés posés avant envoi dans le réseau.

Interrogée par FO sur le projet en expérimentation à Strasbourg d'un titrage automatique, la direction reste muette.

La direction prend note de toutes ces difficultés afin de proposer un point avant la rentrée. Elle s'engage à fournir des réponses dans l'été sur les vacances, la baisse d'activité et la fin prochaine des détachements.

Le point se termine avec la situation alarmante des personnels IV3 (constatée par la CSSCT et la médecine du travail) et les interrogations quant au futur plan de charge de FTR (si un module remplacera bien le "Journal des solutions" à partir de la rentrée, rien ne dit que la fin de la collaboration avec France TV numérique ne se traduira pas par une baisse d'activité).

Media Factory : mesures de prévention et dispositifs d'accompagnements

Le service Media Factory (maintenance du CDE) a fait l'objet d'une alerte santé et d'une alerte antenne au printemps 2023 en raison de fortes tensions entre salariés et management.

Si diverses mesures d'accompagnement, énumérées par la direction, ont bien été mises en place, force est de constater que le service reste en crise. L'analyse du cabinet Acca, présentée ce jour, confirme les tensions au sein de ce collectif de 9 salariés, un manager de proximité et un N+2.

Les points de blocage relevés portent sur les modifications et la visibilité des plannings (antérieurement en autogestion avec validation hiérarchique), la perte de surface de bureaux, le flex office imposé, la formation, les outils, le changement de la charge de travail avec le mode multi chaînes, les pertes financières liées aux modifications de plannings, les disparités salariales à améliorer, le management directif et le mal-être général entre salariés et managers.

La particularité de ce secteur qui compte deux élus, deux postes non occupés en raison de difficultés de recrutement, plus un départ en retraite annoncé, est soulignée.

Les élus constatent la non-republication des postes en interne et le manque de prospection. Ce poste manquerait-il d'attractivité avec le refus du positionnement en 7S ?

Dans la continuité de l'analyse du cabinet Acca, le CSE dénonce la non prise en compte des chronotypes et des conditions individuelles qui nuisent à la santé des collaborateurs, ainsi que la planification de formations non prioritaires en périodes de tension.

Enfin, selon le médecin du travail, la situation reste tendue, en dépit des mesures mises en place, en raison de la perte d'autonomie de gestion du planning et des changements de modes de travail (nouveaux outils et de nouveaux lieux).

Devant le blocage constaté et les réponses peu convaincantes de la direction, la mise en place d'une expertise est votée à l'unanimité. **A la demande des élus, cette expertise débutera en septembre pour être réalisée dans des conditions optimales.** La restitution sera faite en CSE et aux salariés de la Média factory.

Politique sociale

a) Présentation du plan de développement des compétences du siège - CR de la Commission emploi-formation du 2/07/2024.

Ce bilan, le premier sur le nouveau modèle avec des changements de périmètres et de filières, présente un budget conséquent même s'il ne comporte plus les abondements liés à la RCC.

De nombreuses formations sont en lien avec le développement des compétences dans l'univers professionnel et les évolutions de métiers et d'outils. **Les élus demandent un suivi des formations liées aux mises à jour des outils internes.**

La formation est majoritairement faite avec les moyens internes, « *l'augmentation de FOR développe la culture d'entreprise* ».

Les élus souhaiteraient voir certaines formations rendues plus largement obligatoires pour certains métiers notamment en matière de harcèlement. Ils relèvent également qu'aucune formation aux risques attentats n'a été proposée à l'approche des JOP.

Les formations en santé sécurité au travail et sécurité incendie reprennent après l'arrêt pendant la période Covid. Les élus interrogent la direction sur la prise en charge financière des formations pour les salariés de la D2S sous contrat privé ; la direction confirme sans plus de précision que ce n'est pas sur le budget formations FTV.

Concernant les non formés à 3 ans, sur les 269 du bilan, il faut retrancher les cas particuliers n'ayant ponctuellement pas accès aux formations (longue maladie, départs...), ce qui ramène le chiffre à 191.

FO rappelle que, même non obligatoires, les formations e-learning restent inaccessibles à certains personnels par manque de moyens matériels et informatiques à disposition ou de disponibilité du fait de leur planification.

Quant aux chargés de production formés après sélection en interne, il reste un malaise fort en lien avec le statut forfait jour imposé.

FO interroge la direction sur la possibilité de refuser d'attribuer une partie de la part variable lorsqu'une formation fixée en objectif n'a pas été planifiée. La direction confirme que cela ne doit pas se faire.

Enfin, une nouvelle fois **les élus relèvent que le lien technique entre les entretiens annuels et les demandes de formations n'est toujours pas opérationnel.**

b) Bilan social 2023 - CR de la Commission emploi-formation du 2/07/2024.

La présentation du bilan fait état d'une très faible variation à la baisse du nombre de salariés et d'une pyramide des âges toujours en fort déséquilibre. Les élus constatent l'inefficacité de la RCC sur la pyramide des âges et constatent également des disparités toujours existantes pour les plus jeunes, pour lesquels l'entreprise doit devenir plus attractive, et pour les plus âgés, pour lesquels la direction confirme une ouverture de négociation fin 2024 sur les carrières longues.

Une légère baisse des congés maternités et légère hausse des congés paternité sont relevées; précision est faite sur un congé adoption existant à FTV.

Le taux d'absentéisme, plus élevé que la moyenne nationale, peut être expliqué par des longues maladies à fort impact sur les moyennes (en dépit d'un changement du calculateur).

Le bilan rappelle le nombre d'inaptitudes actées :

- 2021 : 13
- 2022 : 19
- 2023 : 16

L'augmentation des prestataires (sécurité, ménage, digital, cybersécurité) interroge particulièrement le CSE. **Les élus s'inquiètent de voir arriver des prestataires sur des fonctions relevant de métiers de l'audiovisuel faute de recrutement et de l'emploi croissant de prestataires par les filiales.**

Constat est fait de l'amélioration de l'encadrement des stagiaires; un entretien est en cours pour le remplacement de l'encadrant accueil des stagiaires.

Les élus rappellent que les postes d'alternants ne doivent pas remplacer des CDI, qu'ils sont en apprentissage avec un accompagnement. Les élus demandent une vigilance sur les activités exercées. 42 alternants ont été recrutés en 2023 dont 25 au siège (9 à la rédaction, 5 en gestion, 5 RH, 3 Antennes et programmes, 1 à la Communication). Bien que France Télévisions soit dans le cadre des objectifs de 3.5%, elle se fixe pour l'avenir un souhait d'évolution de 330 à 360 contrats alternants.

Les élus interrogent ensuite la direction sur la justification des parts variables pour certaines fonctions aux objectifs non quantifiables. Les pourcentages de parts variables sont de 10% pour les groupes 10 et 11 et jusqu'à 20% pour les hors grilles. Un relevé chiffré sera fourni ultérieurement par la direction.

Les élus poursuivent sur l'inefficacité des Comités de salaires : difficulté de la validation à la transmission des informations pour les salariés (les élus suggèrent une acceptation par défaut de refus manifeste), inexactitudes des dossiers, manque d'information des RP et absence de retours sur les mesures accordées. La direction répond par la responsabilité des OS après la fin de l'avenant 16 qui ramène à la base de l'Accord FTV.

Les élus demandent une remise à plat des rémunérations au regard des responsabilités, de la perte du pouvoir d'achat et des écarts importants entre les plus hauts et les plus bas salaires.

A propos de l'équilibre femmes / hommes, il est relevé, particularité notable, qu'à la rédaction seulement 40% des femmes occupent des postes de cadres. Si un écart global mathématique indique un écart de salaire proche de 10%, une analyse plus ciblée est demandée pour la prochaine Commission égalité femmes/hommes en septembre 2024.

Un chiffre d'accidentologie élevé inquiète les élus qui demandent un renforcement de la prévention.

Les élus constatent un grand nombre de procédures en justice et souhaiteraient un meilleur dialogue social.

La direction transmettra à Claire Galland la question de FO sur la disparition de la fiche carrière.

Dans le cadre des futures élections professionnelles, **les élus réitèrent leur souhait de garantir un vote en présentiel en plus du vote électronique pour une meilleure accessibilité pour tous.**

Les élus restent en attente d'un projet de la direction pour l'avenir de l'entreprise dans un contexte fortement bousculé.

👉 [Résolution adoptée par les élus à l'unanimité](#) 👉

c) Bilan Handicap 2023 - CR de la Commission handicap du 04/04/2024.

En préambule est rappelé le principe qui voudrait que *"c'est le travail qu'il faut adapter à l'homme pour en diminuer l'impact sur la santé."*

Statistiquement une personne sur 6 est porteuse de handicap, 80% des handicaps sont invisibles.

Confirmation est donnée que le 4^{ème} accord est prolongé jusqu'en décembre 2025.

Le bilan est l'occasion de rappels concernant l'importance de l'adaptation des postes de travail, le besoin d'informations centralisées au sujet des aidants et l'existence du site internet Maison du Handicap.

[Une communication sur les AVC a été réalisée](#), comme annoncée en septembre 2023. La direction rappelle les différentes actions handicap menées : webinaires, duo day, salon en janvier...

Les élus demandent des formations pour tous les élus sur le thème du handicap. La direction le conçoit du fait du rôle relais des élus. Elle approuve également une augmentation des formations vers les managers.

La commission handicap rappelle la multitude d'apports à l'ensemble de la société que procurent les évolutions spécifiques handicaps.

Les élus rappellent également l'importance en termes de prévention des troubles musculosquelettiques des formations gestes et postures et des équipements adaptés.

Une demande de reprise des formations défibrillateurs est enfin formulée.

Prochain CSE siège prévu les 18 et 19 septembre

Vos élus CSE siège: Titulaires : Sébastien PIERRON DE LA MONTHUEL - Benoît SALVI - Arlette LOUBEAU - Christophe BENS - Sabine LANCELEVER • **Suppléants :** Alina REBOREDO - Frédéric BRODA - Ghislaine POULET - Océan GRENIER • **Représentant Syndical :** Clément WEILL-RAYNAL