

CSE Siège

du 7 & 8 décembre 2020

Un CSE de décembre sous haute tension

Vos élu-e-s CGT :

Marc CHAUVELOT, Rafaèle BOURGIER, Claude GUENEAU, Aurélie SCHILLER, Malika AÏT OUAkli, Michela LAW, Sophie PIGNAL, François BADAIRE

Représentante syndicale :

Claude HENIN

La séance du CSE de décembre a été assez éprouvante. Deux jours complets, dans l'inconfort d'une visio-conférence, avec 13 points à l'ordre du jour : le Dakar 2021, la réorganisation de la communication, la réorganisation du CDE, l'implantation d'une régie IP à Valin, la scandaleuse suppression des illustrateurs sonores, le bilan du handicap, la formation professionnelle, le bilan des médecins du travail, le retour sur le service des sports, un an après l'enquête sur le harcèlement sexuel...

- Approbation des PV des CSE Siège ordinaires des : 20 et 21 octobre 2020 ; 04 novembre 2020 et de la séance extraordinaire du 09 novembre 2020

Le CSE a approuvé les PV des CSE des mois d'octobre et novembre

- Information/Consultation et recueil d'avis du CSE Siège suite aux avis d'inaptitudes prononcés par le médecin du travail concernant 2 salariés

Le CSE a pris acte de deux avis d'inaptitudes prononcés par le médecin du travail

- Information/Consultation et recueil d'avis du CSE Siège concernant la dérogation du temps de travail du personnel assurant l'opération du Dakar 2021

Dakar 2021, un rallye pour masquer une dictature

Le rallye se déroulera du 3 au 15 janvier 2021, pour 12 étapes à travers le pays.

Pour raisons budgétaires, l'équipe est réduite par rapport à l'année dernière : 13 personnes sont prévues. La production sera du PAD et non du direct. Pour des raisons sanitaires, l'équipe dormira en

bivouac. Pas de reportage en dehors du bivouac, les images sont celles de l'organisateur du rallye et du pays d'accueil.

La durée du travail ne dépasse pas 60 heures. Les salariés prendront l'avion chaque matin pour se rendre sur l'étape d'arrivée du jour.

L'émission sera diffusée sur France

4, France 2, et France 3 (dans Tout le Sport).

Au niveau du risque sécuritaire, la direction affirme que FTV et ASO sont en contact étroit avec les autorités françaises. Elle assure qu'il n'y a pas de contre-indications aux ressortissants français d'aller en Arabie Saoudite, alors que le site du ministère des affaires étrangères indique un niveau d'alerte maximale après l'attentat anti-français de Jeddah.

Au niveau du risque sanitaire, il y aura une « bulle Dakar ». L'équipe sera testée 48H avant le départ puis elle devra observer une quarantaine de 48H dans l'hôtel avant de rentrer dans la bulle. Si un des collaborateurs est déclaré positif sur place, il devra observer une

- Information/Consultation et recueil d'avis complémentaire du CSE Siège concernant le projet d'évolution de la direction de la communication

Évolution compliquée de la direction de la communication

Pour rappel, cette réorganisation s'inscrit dans l'accélération de la transformation numérique, la prise en compte de nouveaux publics et leur usage, l'évolution des métiers et bien entendu les contraintes économiques. Si la réorganisation de la communication était largement attendue, sa mise en place a suscité des remous.

Aujourd'hui encore, les équipes restent marquées par le processus de candidatures mis en place par la direction, pour attribuer les postes de la nouvelle organisation. Ce dispositif impliquait de faire acte de candidature aux emplois de la nouvelle organisation. Ce procédé a généré de nombreuses interrogations ainsi qu'un profond sentiment de dévalorisation chez les salariés : ils n'ont pas compris pourquoi on leur demandait de postuler à leur propre emploi.

Devant ce rejet, la direction a fait le choix de limiter les candidatures aux nouveaux postes, 50 % des postes

quarantaine en isolement.

Les élu-e-s ont à nouveau dénoncé le choix de l'Arabie Saoudite comme pays d'accueil. Ils ne comprennent pas que FTV contribue à masquer une dictature, à blanchir l'image d'un pays qui se rend coupable des pires exactions et de violations répétées des droits de l'homme et de la femme.

Les élu-e-s condamnent les choix de la direction de FTV et appellent à une prise de conscience sur l'image donnée par le service public, totalement contraire aux valeurs qu'il prétend défendre.

Pour ces différentes raisons les élu-e-s ont voté un avis négatif par 22 voix et 3 abstentions

de la nouvelle organisation correspondant aux anciennes fonctions occupées par les salariés.

Du fait d'un contexte sanitaire inédit, la mise en place de cette nouvelle organisation a été plus longue que prévu et aujourd'hui, force est de constater que ce système ne semble pas avoir donné entière satisfaction. En effet, une douzaine de postes sont toujours vacants.

- A la communication digitale 4 postes sur 11 ne sont pas pourvus.

- A la communication de la marque et au Studio, 4 postes dont 2 postes de responsable, ce qui est particulièrement inquiétant : le management devra choisir entre ses différentes missions (animation, pilotage, définition des axes stratégiques,) pour pouvoir faire face, une situation usante si elle se prolonge.

- A la communication des offres 2, puis 1 pour 2 autres directions

La direction justifie cette situation en

expliquant ne pas avoir eu de candidatures satisfaisantes pour les postes non pourvus.

L'expert du CSE recommande de régler rapidement ce problème, en développant une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels, (GPEPP) ciblée sur les métiers de la communication et d'élargir ainsi, aux communicants de toute l'entreprise, la possibilité de candidater aux emplois non pourvus.

Les contraintes économiques qui pèsent aujourd'hui sur l'entreprise, conduisent déjà à développer la mutualisation et la coopération interne, il est donc essentiel de soulager les équipes.

De leur côté les élu-e-s se montrent

inquiets et interrogent sur les dispositions prises pour le recrutement et donc le maintien de ces emplois.

La direction reste floue sur ses engagements mettant en avant deux objectifs contradictoires, d'un côté, la volonté de pourvoir les postes et de l'autre la nécessité de se plier aux nouvelles contraintes budgétaires demandées pour l'année 2021. Il est donc primordial de rester vigilant et de suivre cette situation.

Compte tenu de son caractère évolutif, probablement lié à l'arrivée d'une nouvelle directrice à la communication (la troisième en 3 ans), les élu-e-s ont demandé qu'un nouveau point d'information soit prévu en CSE du Siège courant 2021.

- **Information/Consultation sur l'organisation transitoire du Centre de diffusion et d'échanges**

- **La charrue avant les bœufs ?**

- La crise sanitaire, la cyber-attaque de juillet dernier et l'interdiction préfectorale de mener à bien les travaux au Siège ont conduit la direction à revoir totalement son projet initial de réorganisation du CDE.

- La « control room », l'outil permettant de centraliser la diffusion de toutes les chaînes, ne pouvant être créée dans l'immédiat, la direction propose une organisation transitoire qui correspond en gros à l'organisation qui aurait dû logiquement résulter de la mise en place de la control room... Tout le monde suit bien ? C'est ce qui s'appelle mettre la charrue avant les bœufs...

- « *Le projet ne se passe pas comme prévu* » constate, un peu dépité, le directeur des technologies. C'est peu de le dire !

- Le projet consiste désormais à mettre en place une organisation « transitoire », à mutualiser les équipes à travers une « transversalisation » des activités ; un responsable coordinateur sera

désigné pour chaque métier (gestionnaires de médias, vérificateurs, exploitants et chefs de chaîne), à charge pour lui d'harmoniser les pratiques en vue de créer un collectif unifié. C'est donc une harmonisation organisationnelle qui est visée... avant même l'harmonisation technologique qui ne devrait pas se faire avant 2 ans....

Dans le même temps, la direction considère qu'il y a trop de monde la nuit et veut en réduire le nombre tout en répartissant ces nuits entre tous les chefs de chaîne et exploitants, y compris ceux qui n'en font pas aujourd'hui et en baissant la rémunération de ceux qui en font...

Enfin elle prévoit d'ajouter des tâches nouvelles de "re-boutiquage", dans le cadre de la ré-internalisation de certaines activités pour le non linéaire, que les vérificateurs du contrôle qualité devront assurer.

Les conséquences de cette organisation transitoire seront considérables, tant pour l'emploi, que pour les conditions de travail ou

le niveau de rémunération des salariés concernés.

La situation du CDE, réparti sur deux sites, s'est fortement dégradée en termes d'emplois depuis des années puisqu'on décompte actuellement au moins 15 postes vacants, comblés par des missions ou des CDD, et les départs dans le cadre de la RCC devraient encore aggraver le constat.

Une négociation avec les organisations syndicales doit s'ouvrir début 2021 afin d'encadrer par un accord de méthode la consultation du CSE.

Les élu-e-s ont adopté une résolution à l'unanimité pour acter l'extension de l'expertise à ce projet d'organisation transitoire.

- **Information sur le projet de création d'une nouvelle régie IP**

La création de la nouvelle régie IP (internet Protocol) à Valin servira probablement de laboratoire pour le renouvellement des 4 régies au Siège. C'est en tout cas le sentiment qu'ont les élu-e-s du CSE.

La construction de cette régie a été décidée afin de répondre à l'intérêt des producteurs pour les plateaux en virtuel. A Valin le plateau offre des solutions pour les problèmes d'infrastructure et de logistique, pour l'installation d'un décor classique et de stockage.

Cette régie pourra s'adapter à différents types de production, émissions en traditionnel ou en virtuel, émissions pour le Web, JT, et pourra travailler également avec les plateaux du siège.

Elle sera équipée d'un système de contrôle centralisé qui permettra la sauvegarde et le rappel des

différentes configurations de production. Le choix se fera en fonction des différents types de scénarii. On déterminera le potentiel en fonction du mode de production choisi.

Les élu-e-s seront évidemment vigilants sur les aspects économiques et sociaux de ce projet qui pourrait avoir des conséquences considérables sur l'emploi, les conditions de travail et la qualité des émissions.

Suite à l'appel d'offres et au choix du prestataire, la direction envisage une livraison l'été 2021 pour une mise en production à l'automne. Elle prévoit une information plus détaillée du CSE courant 2021.

Pour les élu-e-s, il s'agit d'un projet important qui ne peut donner lieu qu'à une simple information.

- **Point d'information sur l'illustration sonore des JT**

 - **L'onde de choc**

L'onde de choc qui a suivi le licenciement en visio-conférence des 4 illustrateurs sonores a secoué le CSE du Siège. « *On ne traite pas les gens comme ça !* » s'est indigné le secrétaire du CSE face à un directeur de l'info dans ses petits souliers.

Ce dernier a prétexté le besoin « d'avancer sur cette question de l'illustration sonore » (...) « pour faire autrement mais mieux » (...) « Il faut se poser la question de la ligne éditoriale de l'illustration musicale de nos sujets » (...) « Une ligne

éditoriale, c'est un cadre global au sein duquel s'exerce la liberté du journaliste. »

Mais on ne voit pas bien en quoi ces beaux principes peuvent justifier l'éviction des illustrateurs sonores, grands professionnels du son, et qui sont bien évidemment les mieux placés pour permettre aux journalistes (avec les monteurs), d'exercer leur « liberté » en matière d'illustration sonore et surtout de contribuer à la qualité de leurs reportages grâce à leurs choix avisés...

La direction ne répond pas sur le fond. Elle se contente de proposer des RDV aux illustrateurs sonores pour les accompagner vers la sortie ou vers une hypothétique reconversion pour le plus jeune d'entre eux...

Pour le reste, elle propose de recourir aux services, forcément « désintéressés », de 5 plateformes d'éditeurs musicaux (Universal, Cezame, Westone Music, etc.), équipées d'outils de recherche par mots clés et d'un système de déclaration automatique des droits à la SACEM.

La direction justifie aussi son choix des 5 plateformes pour mettre fin à la recherche de musiques sur YouTube sans faire les déclarations.

- **Présentation du bilan handicap 2019**

Peut mieux faire

Des chiffres encore insatisfaisants

La présidente a donné lecture du compte rendu de la commission égalité et lutte contre les discriminations ([à lire ici](#) ➡).

En 2019, au Siège, sur 4 677 collaborateurs, 218 étaient des travailleurs handicapés.

Si l'on compare avec les chiffres de 2018, le taux d'emploi au Siège est en baisse en 2019, il a atteint 4,49 %, soit 0,46 % de moins qu'en 2018.

Jusqu'en 2017, le taux d'emploi des handicapés a augmenté mais depuis, il ne cesse de diminuer. Une baisse qui s'explique par le départ de travailleurs handicapés seniors mais aussi par la réduction de certaines tâches effectuées par les établissements protégés.

Depuis 2011, FTV peine à atteindre l'objectif d'un taux d'emploi à 6 %.

Il monte jusqu'à un maximum de 5,55 % en 2017, pour baisser de nouveau jusqu'à 5,12 % en 2019... C'est insuffisant.

Certaines de ces plateformes n'ont d'ailleurs pas hésité à démarcher individuellement les salariés de FTV. A une monteuse qui faisait remarquer qu'on avait d'excellents illustrateurs sonores à France 2, il a été fait cette hallucinante réponse : « *Peut-être n'en êtes-vous pas encore informée mais il n'y aura plus d'illustrateurs sonores chez FTV dès janvier.* ». On croit rêver !

Absolument pas convaincu par les arguments de la direction et scandalisé par ces pratiques, le CSE a adopté une résolution unanime demandant le maintien des illustrateurs sonores. En ne tenant pas compte de cette revendication, la direction prendra la responsabilité d'un conflit social au Siège.

Qui sont les travailleurs handicapés au Siège ?

Sur 222 travailleurs handicapés au Siège, une grande majorité sont des cadres, avec plus d'hommes que de femmes dans l'encadrement. C'est l'inverse chez les non cadres. La majorité d'entre eux a entre 50 et 59 ans. Les secteurs Gestion et Moyens et Information recrutent plus de travailleurs handicapés (respectivement 83 et 62 collaborateurs). La quasi-totalité d'entre eux sont en CDI, quelques-uns sont CDD, apprentis ou stagiaires.

La direction invite les collaborateurs handicapés à se faire connaître pour pouvoir bénéficier des adaptations prévues par l'accord handicap. Pour le CSE, la reconnaissance du handicap de personnels en poste ne doit pas se substituer à une politique volontariste d'embauche.

Un budget sous utilisé

Le budget de 2018 a été reconduit en 2019. Il a été utilisé à 70,27 % sur le groupe dont 49 % pour le Siège ce qui représente près de 145 000 €.

Il a bénéficié à 44 salariés pour le maintien dans l'emploi via 56 actions (3 284 € par bénéficiaire et une moyenne par action de 2589 €).

La commission remarque que le budget n'a pas été utilisé en totalité. S'il est bien évidemment vertueux de ne pas gaspiller l'argent public, doit-on se réjouir de l'utilisation d'un budget à 70 % pour le groupe lorsque le bilan général n'est pas satisfaisant ?

Un bilan des actions contrasté

D'une manière globale, on est encore loin d'avoir atteint les objectifs de recrutement inscrits dans l'Accord handicap pour 2019. Depuis la signature de l'accord handicap, seulement 7 CDI sur 14 ont été recrutés, 3 alternants sur 13, 4 CDD sur 12 et 7 stagiaires sur 24... La commission alerte la direction sur le respect de ses obligations, cette dernière reconnaît que des efforts restent

- **Bilan annuel des stages du Siège en 2019**

On a dénombré 1079 stagiaires en 2019, majoritairement des stages d'observation mais aussi des stages d'application qui permettent de mettre en pratique des apprentissages théoriques et valider un diplôme.

Ces stages se déroulent essentiellement dans les directions de l'information, de l'antenne et des programmes et de la gestion des moyens de production.

Concernant les stages d'observation, les stagiaires viennent majoritairement de collège et lycée mais aussi dans une moindre mesure de l'enseignement supérieur pour découvrir un métier ou depuis Pôle emploi pour découvrir l'entreprise.

Concernant les stages d'application, on les retrouve aussi dans une moindre mesure dans les directions RH, communication et juridique.

La répartition des stagiaires est équilibrée entre les femmes et les hommes.

à faire pour attirer les candidats.

Pour ce qui concerne les contrats d'alternances, l'accord stipule que chaque alternant doit bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire (formé par l'UFTV).

La commission demande à ce que ces formations soient évoquées lors des entretiens professionnels. Beaucoup trop de salariés ignorent encore qu'ils peuvent accompagner un travailleur handicapé et participer à son intégration dans l'entreprise.

FTV peut (doit) mieux faire

L'accord handicap 2016/2020 prend fin le 31 décembre prochain. Malgré les actions de sensibilisation organisées au Siège et malgré la bonne volonté apparente de la direction, beaucoup d'efforts restent à faire pour améliorer l'insertion des handicapés dans l'entreprise.

Des tuteurs sont formés au sein de l'entreprise pour accompagner les stages d'application. On en compte 232, accompagnant 1,5 stagiaire par tuteur en moyenne.

Les élu-e-s font remarquer la nécessité de varier les profils des tuteurs pour avoir une représentation de l'entreprise dans toute sa diversité.

Enfin, la répartition des stagiaires est équilibrée dans chacune des 3 filières administrative, journalistique et technique.

A noter que les alternants ne sont pas comptabilisés dans cet effectif de stagiaires puisqu'ils ont un contrat de travail.

En 2020, beaucoup de stages ont dû être annulés du fait de la pandémie. Une réflexion est donc en cours afin d'adapter le format de certains stages et répondre ainsi à l'obligation sociale en tenant compte d'une éventuelle adaptation au travail à distance.

- **Présentation du projet de Plan de Développement des Compétences (PDC) 2021**

Après la lecture du compte-rendu de la commission emploi formation (à lire ici ➡), les questions des élu-e-s ont porté sur les projets d'expérimentation de l'emploi de journaliste à la rédaction nationale, et de journaliste bi-qualifié rédacteur-monteur à FTR. Sur les difficultés de suivre des formations longues et qualifiantes, malgré leur nécessité dans les secteurs en crise. Sur la place de la formation à distance dans le plan de 2021. Et sur les formations au journalisme de solutions, prévues dans le plan 2021.

Pour certains élu-e-s, la mention en page 51 d'un projet d'expérimentation de journaliste monteur et d'expérimentation de l'emploi de journaliste à la rédaction nationale est déstabilisante, car elle laisse entendre que ce métier, qui pour l'instant n'existe que sur la chaîne info, pourrait s'étendre. Les syndicats ne sont pas au courant d'un tel projet d'expérimentation.

La CGT rappelle que tel qu'il est présenté, il s'agit d'une véritable bi-qualification, c'est-à-dire de journalistes capables de monter des magazines, de faire des effets, comme les autres monteurs, et que ce métier requiert au minimum deux années de formation.

A ces interrogations, la direction répond pour l'instant, elle n'en est qu'au stade de la réflexion, une réflexion partie de Vaise, où il s'agirait d'étendre les compétences d'assemblage des journalistes deskeurs de Franceinfo aux journalistes de FTR, mais que rien ne se fera sans négociation avec les organisations syndicales.

En ce qui concerne les reconversions en interne, la direction assure que les salariés peuvent suivre des formations longues et qualifiantes à travers leur CPF, abondé à hauteur de 500 € par an maximum par l'entreprise et/ou par

leur CET. Elle a en outre prévu de grosses enveloppes pour les reconversions dans le cadre du budget transformation.

Mais dans le domaine du numérique, des élu-e-s déplorent qu'on procède à des recrutements massifs à l'extérieur, alors que peu de reconversions sont prévues en interne.

Les élu-e-s ont rappelé l'importance de la formation en réel, car le virtuel n'est pas la solution à tout. Dans l'enseignement à distance, il y a beaucoup d'abandons. Sur les formations à distance au NRCS par exemple, l'appréhension de l'outil n'est pas la même qu'en présence et il faudra sans doute des sessions de rattrapage.

La direction répond que même si la pandémie a boosté la formation en distanciel, il n'est pas question de passer au tout digital et de transformer l'offre de l'Université de FTV en e-learning.

Au Siège, il n'y a que 50 stages initialement prévus en réel qui vont être faits en distanciel, 300 sur l'ensemble de l'entreprise. D'ailleurs, beaucoup de formations ne sont pas possibles en digital. Il n'empêche que le service formation est bien content d'avoir à disposition ce type de technologie en période de pandémie.

La direction précise que toutes les classes virtuelles sont faites sur le temps de travail. Les salariés sont planifiés et remplacés.

Concernant le mobile learning, il n'y a rien d'obligatoire. Les salariés ne seront pas sanctionnés parce qu'ils n'auront pas suivi un parcours.

La CGT a donné un coup de chapeau au service formation de l'Université de France télévisions, qui se décarcasse pour maintenir les formations malgré la crise sanitaire.

Des questions ont également porté

sur les formations au journalisme de solutions. Pour la direction, il ne s'agit pas d'un journalisme des bonnes nouvelles. Les stages seront animés par des représentants de l'association Solution journalism network qui sont des journalistes d'enquête et par des journalistes d'investigation maison.

La CGT rappelle que parmi les organisations qui promeuvent le

- **Compte rendu de la CSSCT Siège élargie du 02 décembre 2020**

- **Situation sanitaire au Siège : télétravail**

En cette fin d'année, le télétravail est la règle. La situation des télétravailleurs est particulièrement difficile sachant qu'aucune perspective de retour sur site n'est envisagée dans l'immédiat. Même si le lien social n'est pas complètement rompu grâce aux visioconférences, certains salariés recentrent un certain mal-être. Le manager qui est censé garder un lien social en prenant contact avec les salariés n'a pas toujours le temps nécessaire. Beaucoup de salariés se plaignent de frais supplémentaires engendrés par le travail à domicile. Les négociations sur l'accord télétravail devraient bientôt débiter.

- **Salariés sur site**

Les directions qui n'ont d'autres choix que le présentiel sont plus exposés aux risques de contamination. C'est le cas de la Fabrication dont les régies et plateaux tournent à plein régime depuis la rentrée de septembre avec des vacances qui peuvent atteindre 12h de TTE avec le masque en permanence et sans lumière du jour. Les membres de la CSSCT alertent la direction d'un risque d'épuisement professionnel et demandent de réduire la cadence des émissions afin de préserver la santé des salariés.

A cela, vient s'ajouter un manque d'effectifs et de formation pour les éclairagistes dont *la régie lumière du car dans la cour, a été déportée dans un algéco.*

journalisme de solutions, la plupart sont financées par des fondations de grandes multinationales, dont certaines ne sont pas très regardantes en matière de responsabilité sociale et environnementale, et qu'il faut rester vigilant. Par ailleurs, il y a toujours une offre de formation au journalisme d'investigation et à l'écriture magazine sur le catalogue.

A la DRM, la consigne de 2 personnes en salle de montage n'est pas toujours respectée à cause de la présence de plusieurs chefs pour « superviser » la fabrication des sujets.

Le service de fournitures de protection par le portail Atlas n'est pas vraiment opérationnel avec des commandes en attente de validation et les rédactions se plaignent de ne pas toujours disposer de masques FFP2 pour leurs reportages en milieux sensibles.

- **Déplacement**

Depuis ce 2^{ème} confinement, les frais de taxi sont remboursés à partir de 21h mais cette disposition n'est pas élargie aux indemnités kilométriques.

La CSSCT insiste sur la situation des salariés non éligibles au télétravail, durement éprouvés par des conditions de travail dégradées et qui prennent des risques dans les transports en commun.

- **Tests COVID**

Pour l'instant, la médecine du travail ne pratique les tests COVID qu'avant départ en mission ou pour certaines productions. Les infirmières étant à présent formées aux prélèvements des tests PCR.

Le service médical peut toutefois envoyer les salariés avec une ordonnance FTV dans un laboratoire partenaire dont les résultats sont fournis en moins de 12 heures.

- **Campagne de vaccination**

La présidente de France télévisions estime que l'entreprise doit se mettre

dans la réflexion de la vaccination au travail. Affaire à suivre...

Mise en conformité des installations de sécurité au siège et autorisations préfectorales

Le schéma directeur des travaux pour mise aux normes de sécurité incendie a été validé, mais, en cette période de COVID, il y a beaucoup d'attentes à la préfecture pour une visite d'inspection de la mise en conformité des installations de sécurité. Aucuns travaux ne peuvent donc être entrepris au Siège de FTV jusqu'à nouvel ordre.

La CSSCT s'inquiète de l'arrêt des formations Sauveteur Secouriste du Travail et responsable d'évacuation et alerte sur ce problème de sécurité.

Qualité de l'air

Le diagnostic (mesures du 15 septembre 2020) de la qualité de l'air intérieur des locaux de MFTV fait apparaître des concentrations de Flore aérobie et fongique (moisissures) qui sont supérieures à la normale dans certains locaux (7 points de mesures sur 35).

Cependant, le rapport de l'expert se veut rassurant en précisant que les concentrations retrouvées dans les pièces sont inférieures à celles de l'air neuf extérieur.

Les membres de la commission ont demandé que les campagnes de mesures de l'air ne se limitent pas à MFTV mais également aux sites excentrés

Conditions de travail des équipes légères

Depuis des années les équipes légères ont vu leurs activités diminuer au profit de prestataires extérieurs. Ce sous-emploi organisé s'est accentué depuis que FTV Studio, qui ne respecte pas la règle d'or, a repris la production de certaines émissions comme Télématin.

Ce service souffre d'être laissé à l'abandon depuis des années malgré les nombreuses alertes des élu-e-s

du personnel dans les différentes instances.

La CSSCT demande à la direction de répondre à ces obligations afin de préserver la santé physique et mentale de cette population en mettant en œuvre un plan d'action pour maintenir l'activité de ce secteur avec respect de la règle d'or.

Conditions de travail du service téléphonie

Ce service souffre d'une surcharge de travail et d'un manque de considération des salariés au travers d'une fiche de poste et un niveau de classification qui ne sont plus adaptés à leur qualification.

La CSSCT demande la mise en place d'une organisation et de moyens afin de préserver la santé physique et mentale de cette population.

Aménagement de l'open space de la direction de la fiction internationale et des coproductions

Les salariés de ce service qui a fait l'objet d'un déménagement au 6^{ème} étage de MFTV à l'automne 2019, sont confrontés à de nombreux désagréments de l'aménagement de leur open space.

Les membres de la CSSCT ont fait part de différentes préconisations afin de mettre fin à ces insupportables désagréments.

Suite du déménagement de l'antenne de France 3 Paris Ile de France au siège

Un an après le déménagement de l'antenne de France 3 PIF, les élu-e-s du CSE siège souhaitent un retour sur les conditions de travail des salariés qui ont intégré les différentes équipes du Siège ainsi que celles de ces dernières qui ont absorbé les activités de cet ex-établissement.

Point sur l'aide au logement à FTV

La CSSCT déplore que la politique d'accession au logement social pour les salariés de FTV soit en panne. Cela met en difficulté de nombreux salariés qui en ont besoin.

Départs non remplacés au siège

La CSSCT constate la réduction généralisée des effectifs qui a pour effet une intensification de la charge de travail.

Elle demande à la direction de combler tous les postes qui ont fait l'objet d'un départ alors que l'activité est restée équivalente ou s'est même intensifiée.

● Point d'information et de suivi concernant le service des sports

Lors du rapport d'enquête présenté en CSE en juin dernier, la Direction avait promis la mise en place d'un plan d'action individuel et collectif afin de faire évoluer la situation au service des Sports (faits de harcèlement et comportements sexistes).

Plusieurs actions ont été mises en place comme des entretiens professionnels pour tous les collaborateurs des Sports. 35 d'entre eux ont d'ores et déjà été réalisés (soit la moitié de l'effectif).

Une formation obligatoire de sensibilisation intitulée « prévention des comportements inappropriés dans l'entreprise » a débuté.

Dispensée par l'Université, introduite par un membre de la RH, cette formation est destinée à l'ensemble des collaborateurs y compris les cadres.

A fin novembre, ils étaient 96 à l'avoir suivie en présentiel. Mais en raison du confinement, les conditions de formations ont dû être adaptées en visioconférence. La direction assure que ceux qui n'ont pas encore pu y assister le pourront prochainement.

Une formation sur les situations de feedback. Ces formations, prévues dès le 4 novembre, ont dû être décalées à cause de la crise sanitaire.

La direction souhaite qu'elles aient lieu en janvier et en présentiel.

Objectif de cette formation : donner des outils à l'ensemble de la direction des Sports sur cette méthode de feedback nécessaire dans un collectif de

travail.

Le CSE approuve le dispositif mis en place. Malgré cela, si certains collaborateurs acceptent ces actions, d'autres sont encore récalcitrants.

A la direction des sports, le travail est encore loin d'être abouti, notamment par l'encadrement qui n'a pas mis beaucoup d'entrain à appliquer les choses.

L'alerte envoyée au mois de Juin par les élu-e-s ne doit pas se perdre dans la crise sanitaire, il reste encore beaucoup à faire... et vite.

Les élu-e-s rappellent que si cette affaire est derrière nous en ce qui concerne quelques sanctions, il est de la responsabilité de l'entreprise d'entendre les alertes, de protéger les salariés et de faire en sorte que cela ne se reproduise pas.

De son côté, le directeur des sports se veut positif : *« je pense qu'aujourd'hui on avance. Je comprends que vous trouviez le temps long. La situation sanitaire nous freine. Tout ce qui nous est remonté est traité : je vous l'assure. »* et d'ajouter : *« La direction de sports a subi un traumatisme, des personnes ont encore du mal à se positionner. »*

Enfin, les élu-e-s regrettent la nomination de deux hommes à la présentation de l'émission « Tout le Sport » à la rentrée de septembre...

Un homme et une femme voire même deux femmes aurait été un symbole fort envoyé à l'ensemble des salariés du Siège après les affaires qui ont ébranlé le service des sports.

- **Présentation du bilan annuel 2019 de la situation générale du siège de France télévisions en termes de santé, de sécurité et des conditions de travail (Bilan HSCT)**

Un bilan chiffré des accidents du travail, maladies professionnelles et des faits saillants de l'année 2019 est présenté ([à lire ici ➡](#)).

d'investissement et les formations mises en œuvre pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Il récapitule les dépenses

- **Présentation des rapports 2019 des médecins du travail**

Les médecins notent une augmentation sensible des visites à la demande des salariés, conséquence probable de la réduction des visites périodiques due à la réforme de la médecine du travail de 2016.

France (stress post traumatique), le travail de nuit ou débutant très tôt le matin, responsables d'une « dette de sommeil » et de risques pour la santé, les risques routiers, en particulier pour les motards, les troubles musculo squelettiques pour les JRI et OPV.

Ils soulignent les inquiétudes liées aux réorganisations comme celle de la DGDAP, de la Fabrique, du CDE, au déménagement de Paris Ile de France (Vanves) au Siège, à la création des open space, à l'activité de Franceinfo (particulièrement les chargés d'édition), à la réorganisation des services suite au plan de départ.

D'une façon générale les 3 médecins soulignent une augmentation sensible des risques psycho sociaux liés au manque de soutien de la hiérarchie, à la perte de sens, à la qualité du travail empêchée, à la primauté des économies budgétaires.

Autres risques pointés, ceux liés aux agressions pendant les reportages à l'étranger et de plus en plus en

La dévalorisation des métiers de monteur, d'infographiste, d'OPS et de la vidéomobile.

- **Présentation de la fiche d'entreprise actualisée au 24 novembre 2020**

La fiche d'entreprise actualisée fait la synthèse des risques principaux issue du DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques). Sont mis en évidence les risques routiers, chute de hauteur, environnement hostile, risque électrique, horaires atypiques.

- Le travail à distance contraint, l'isolement, l'éloignement du collectif de travail.

- La diminution ou l'augmentation de la charge de travail.

- L'angoisse liée au risque de contamination.

Elle met l'accent sur les risques psycho sociaux, en forte augmentation. Plusieurs facteurs ont été identifiés lors de réunions de réactualisation des DUER.

- Risques liés à des comportements inappropriés, des agissements à connotation sexuelle ou sexiste.

- **Présentation de la synthèse des DUER et PAPRIACT mis à jour en 2020**

Le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Le DUER doit lister les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent.

L'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques

Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire, qui formalise pour l'année suivante, l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés.

La crise COVID a dynamisé la démarche de prévention des risques. Le document unique a été actualisé et remis à jour 2 fois en 2020 : en avril et lors de la reprise d'activité fin juin/début juillet.

Les élu-e-s du CSE pointent la situation particulière de la direction de l'information où le nouvel APS (animateur prévention sécurité) est aussi responsable de la planification. Comment pourra-t-il se positionner entre ces deux injonctions ?

- **Vie du CSE**

Une réouverture partielle du CSE est prévue à compter du 15 décembre, date de la seconde étape du déconfinement pour les salariés qui voudront bénéficier de leurs différents quotas de billetterie avant la fin de l'année.

Cela se fera sur la base du volontariat, dans un mode allégé et dans le strict respect des gestes barrière.

L'élargissement des droits d'accès aux ASC du Siège pour les non permanents est acté. Passage de 70 à 50 jours pour les intermittents, de 100 à 70 jours pour les CDD classiques.

La problématique des salariés qui n'ont pas d'adresse professionnelle

est en cours de règlement.

Pour l'opération bons de Noël, une augmentation exceptionnelle de la valeur des bons de Noël, de 60 € à 80 € pour les adultes, de 30 € à 50 € pour les enfants a été décidée. Une façon de prendre en compte les aléas de la crise sanitaire, le report de l'Arbre de Noël et la nécessaire solidarité avec les précaires. De la même façon, il est décidé de reporter la date butoir des droits d'accès pour les retraités

La vitrine de Noël virtuelle est en ligne sur le site du CSE, un spectacle de magie interactif avec Éric Antoine est proposé et le repas de Noël aura lieu le 17 décembre pour celles et ceux qui seront présent-e-s...

Les élu-e-s CGT du CSE vous souhaitent d'excellentes fêtes de fin d'année à vous et à vos proches... dans le respect des gestes barrière...

Paris, le 14 décembre 2020