



CSE Siège

du 9 & 10 février 2021

Un CSE sur tous les fronts

Vos élu-e-s CGT

Malika Aït-Ouakli, François Badaire, Rafaèle Bourgier, Marc Chauvelot, Laurent Debruyne, Claudine Gilbert, Claude Gueneau, Marie-Jo Larabi, Éric Laumonier, Michela Law, Boris Muffolini, Geoffroy Parizot, Sophie Pignal, Aurélie Schiller

Représentante syndicale

Claude HENIN

Un CSE sous le signe de tensions sociales dans différents secteurs de l'entreprise, en particulier sur les conditions de travail et d'emploi à la Fabrique, sur les plateaux et régies du Siège, à propos desquels la CGT ne cesse de lancer des alertes dans toutes les instances, CSE, RP, CSSCT.

Un accord de méthode sur la Fabrique a été conclu avec les organisations syndicales CGT, FO,CFDT et le SNJ afin d'apporter, via des ateliers, des réponses aux dysfonctionnements constatés, entre autres sur la planification de l'activité et des personnels, l'intensification du travail, ainsi que sur le relationnel entre les équipes, l'encadrement et les ressources humaines.

La CGT espère que le plan d'action qui sera proposé apportera les réponses adéquates aux problématiques soulevées. A défaut, elle n'hésitera pas à proposer une action unitaire à l'ensemble des organisations syndicales du Siège.

- **Procès d'un management toxique**

Après l'approbation des PV des 7 et 8 décembre 2020, les élus ont été consultés sur 4 avis d'inaptitude prononcées par la médecine du travail.

L'un d'eux a tourné au procès d'un certain type de management, qui sévit depuis trop longtemps à la rédaction de France 2. Un système toxique qui pratique l'exclusion, la marginalisation et la stigmatisation, à l'image de cette odieuse allusion aux « 2CV » et aux « Ferrari » faite par un directeur de la rédaction, toujours en place. Face à ces situations, l'inaction a souvent été l'unique réponse, plutôt que la remise en

cause des pratiques de l'encadrement.

Il ne s'agit pas d'un cas isolé. Nombreux sont les cas de journalistes en souffrance. Tout d'un coup, alors que leur carrière se déroule normalement, ils se voient relégués à des tâches secondaires et ne partent plus en reportage, ne passent plus à l'antenne. Un lent processus de déqualification, qui finit par rejaillir sur leur état de santé, jusqu'à l'inaptitude.

Une motion ([lire ➡](#)) a été votée à l'unanimité et des élus avec l'appui de l'ensemble des syndicats.

- **Compte rendu du CSE central des 19, 20 et 21 janvier 2021**

Lors du CSE Central, D. Ernotte s'est félicitée des bonnes audiences de l'info. Elle a évoqué deux projets européens, Phoenix, media social sur l'avenir de la planète, en partenariat avec les allemands et News pilot, réseau d'échange de sujets web. Satisfecit donc

sur les audiences mais sur la régionalisation de France 3, ça coince. L'absence de moyens additionnels pour la tranche du 18h30 a provoqué un mouvement de grève qui a fortement perturbé les éditions de France 3.

Avis négatif sur le COM 2020-2022

Le CSEC a rendu un avis négatif, en raison du sous financement, avec un plan d'économies drastiques et une baisse des ressources propres. Au total les recettes diminueront de 82 M€ sur la période. Par contre les producteurs privés s'en sortent bien. Le CSEC a pointé « l'effets de ciseaux » entre des moyens en baisse et des besoins de développements croissants (régionalisation, numérique, création) et les risques de conflictualité qu'il entraîne si on n'a pas d'autre variable d'ajustement que la masse salariale...

Énième réorganisation de la DRH

Les principales évolutions sont la création d'une direction de la santé, du dialogue social et de la qualité de vie au travail (DSDSQVT - J. Denoyelle).

Création d'un poste de coordonnateur entre la DRH et les DRH opérationnelles (O. Godard).

La direction du développement RH devient la direction des parcours professionnels et de la diversité (B. Le Fouest).

Enfin un pôle conseil et accompagnement, composé de 4 personnes, directement rattaché à L. Mayerfeld.

Un retour sur cette énième nouvelle organisation de la DRH sera fait d'ici six mois.

Plan de charges 2020 de la Fabrique

Le retard dû au premier confinement n'aura pas été rattrapé en 2020 avec environ 10 % de retard pour les plateaux/régie du Siège et la vidéo mobile. La situation des équipes légères est toujours aussi inquiétante : 65 % du plan de charge a été réalisé. La fiction et le feuilleton sont à environ 85 %, la post production à 72 %, en raison de la baisse des tournages. Seule la vidéographie de Nancy réalise son plan de charges.

Chaises musicales dans les outremer

Le jeu de chaises musicales des nouvelles directions bat son plein en Martinique, Guadeloupe et en Guyane. Mayotte attend le sien. Les élus ont

rappelé que les directions des stations ultra marines n'étaient pas des pré retraites ensoleillées. Le budget 2021 prévoit 31,5 ETP en moins sur le Pôle outre-mer dont 15,2 rien qu'à Malakoff.

Déclaration en ligne des liens d'intérêt et des collaborations

Dans le cadre de la Loi Sapin sur la transparence et la lutte contre la corruption, la DRH veut mieux formaliser les choses. Une simple info dans le couloir ne suffit pas, les déclarations se feront en ligne. Cela ne concerne pas les collaborations extérieures prévues par l'Accord collectif. Mise en place à partir de mars pour plein effet en septembre, sans dérogation.

Formation professionnelle

Le CSEC a rendu un avis sur le bilan du plan de développement des compétences (PDC) 2019 et le projet de PDC 2021.

En 2019, la réforme de la formation a fait perdre à FTV l'accès aux fonds mutualisés liés à la professionnalisation et conduit l'entreprise à financer la quasi-totalité de son PDC sur fonds propres. En conséquence, FTV enregistre une baisse de l'investissement formation en 2019.

Difficulté dans le recensement des besoins, en particulier à la Fabrique, et rappel de l'importance de cette étape qui doit permettre une construction équitable du PDC entre les attentes des salariés et les besoins de l'entreprise.

Suite à la signature de l'Accord du 7 mai 2019, un budget additionnel de 12 M€ est dégagé d'ici fin 2022, lié aux projets de transformation autour de la transition numérique.

Pour 2021, beaucoup d'efforts sont faits pour adapter les formations au virtuel mais la digitalisation ne peut constituer un objectif en soi, seule la formation en situation réelle offre les meilleures garanties d'efficacité.

Les grandes orientations doivent désormais s'incarner dans des projets précis, concrets, proches du terrain, discutés ou négociés avec les représentants des salariés.

Le CSEC s'est opposé au projet de la tutelle de remettre en question l'Université FTV en créant une filiale de l'INA qui assurerait la formation

professionnelle de tout l'audiovisuel public.

CSSCT Centrale **Les conséquences de la crise sanitaire**

L'enquête conjointe de la CSSCT et de la direction de la santé sur la période de confinement a mis en évidence les dysfonctionnements et les actions à mener pour améliorer l'existant. Télétravail, équipement, organisation du travail, droit à la déconnexion, charge de travail, charge mentale, management.

Le plan de continuité de l'activité (PCA) lié à la crise sanitaire a été réorganisé. Le taux de contamination est stable à FTV, inférieur à d'autres entreprises comparables mais supérieur à la moyenne française.

Autres sujets traités, le bilan de l'action des psychologues et un bilan très critique sur l'activité de Responsage, l'organisme d'assistance sociale par téléphone.

PAPRI Pact **Quels risques à FTV ?**

Le PAPRI Pact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) résulte du DUER (document unique d'évaluation des risques). 6 risques ont été identifiés, risques routiers, biologiques, psychosociaux, TMS (y compris le travail sur écran), violence externe, technologique.

Bilan handicap 2019 **En recul**

Décroissance de l'emploi des handicapés en 2019. On a privilégié la RQTH plutôt que l'embauche. On note aussi un accroissement des dossiers d'inaptitude à tout poste conduisant à des licenciements. En matière de programme, des progrès restent à faire en matière de langage des signes, de sous titrage, des progrès, d'audio-commentaire.

Un bilan social 2019 qui inquiète à FTV

Le CSEC a analysé le bilan social 2019 de FTV. Ont été soulignés, la baisse des emplois, surtout les PTA et les précaires, une progression de la féminisation même si des efforts

importants restent à faire.

Le recours aux travailleurs extérieurs est en hausse, en particulier dans le secteur du numérique. Le nombre de stagiaires est en baisse.

Les embauches à l'extérieur du groupe ont connu une forte évolution en 2019, au détriment du recrutement des CDD « fidélisés ». Tendances à recruter des cadres de haut niveau à l'extérieur du groupe qui contredit la volonté de la direction de promouvoir "l'ascenseur social" en interne.

Les promotions sont en hausse mais liées aux nombreuses réorganisations.

Le pourcentage de salariés en situation de handicap est en recul. En 2019, sur 287 embauches, on n'a recruté que 3 salariés en situation de handicap.

L'absentéisme a connu une forte hausse, en particulier les petits arrêts maladie qui ont doublé chez les journalistes. L'autre secteur impacté est celui de la Fabrique.

Selon le taux Alma qui regroupe arrêts maladie, maladie de longue durée, accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles, FTV est à 6,36%, soit bien au-dessus de la moyenne nationale qui est de 5,11%. La direction doit prendre en compte ces indicateurs alarmants et mettre en place un plan d'action adapté.

Le ratio entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés augmente. Parmi les 10 plus hauts salaires, on dénombre 7 femmes mais c'est un peu l'arbre qui cache la forêt des inégalités.

On note une augmentation des procédures judiciaires mettant en cause l'entreprise.

Plateforme de réservation hôtelière

Un appel d'offre pour les décoller en mission a été lancé début 2020 et c'est HCorp, filiale du groupe ACCOR qui a été retenu. Déploiement prévu en avril. Normalement un mot de passe et une adresse mail suffiront. Il y aura couplage entre ordre de mission, Concur et la plateforme qui permettra de ne pas avancer les frais. L'application sera obligatoire. Seule exception quand le service ne pourra pas fournir de prestation.

- Information/Consultation et recueil de l'avis du CSE Siège sur l'impact du déploiement du nouveau système d'information des rédactions au sein du siège – Phase 2 – Conducteurs (Nouvel outil OpenMedia)

Compte rendu de la commission transformation numérique du 20 novembre 2020

La commission transformation numérique s'est réunie le 20 novembre 2020. Elle a fait remonter un certain nombre de questions autour de ce projet qui constitue l'un des volets du programme de transformation de l'entreprise pour ce qui concerne l'éditorial et les rédactions.

Il s'agit de la mise en place d'un conducteur pour l'ensemble des rédactions et équipes de l'entreprise qui

leur permettra de fabriquer et diffuser les éditions et émissions nationales, régionales et ultra-marines, linéaires et non-linéaires, sur tous supports (TV, radio et numériques).

Dans un avis voté à l'unanimité (**lire ➡**), les élus du CSE du Siège ont repris l'ensemble des conclusions et préconisations du CSE central, rapportées au périmètre du Siège, et complétées par une préconisation supplémentaire qui concerne la question de la sécurisation des données et du respect de la confidentialité.

- Information sur le diagnostic et l'analyse 2019 de la situation des femmes et des hommes au sein du siège de FTV

Des efforts mais beaucoup reste à faire.

La commission égalité femmes/hommes s'est réunie le 26 janvier (**lire ➡**). Elle a salué l'effort pour rééquilibrer la situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Au Siège, le taux de femmes se rapproche de la parité : elles représentent 49,2 % des effectifs permanents contre 47,6 % les deux années précédentes. Un taux qui dépasse largement les objectifs de 45 % de femmes dans l'entreprise fixés par la direction pour 2019.

Le pourcentage de femmes permanentes atteint 50,4 %, chez les PTA

Chez les journalistes, ce pourcentage frôle cette année les 45 % après avoir stagné pendant 3 ans autour de 42 %.

Avec une moyenne d'âge de 48,2 ans, la population de plus de 45 ans est toujours fortement représentée. En termes de parité, le constat est plus probant chez les 30/34 ans.

Le nombre de salariés non permanents continue à diminuer un peu plus chaque année. En 2019, les femmes sont encore une fois plus représentées chez les occasionnels.

Dans certaines familles professionnelles, des efforts de parité sont visibles mais d'autres restent encore trop typées ce qui n'aide pas au rééquilibrage (majorité de femmes depuis 3 ans en « Communication-Marketing-Études » et en « Gestion d'entreprise » et sous-représentation des femmes en « Production-Fabrication-Technologies » et en « Immobilier et Moyens Généraux »). Malgré les avancées, la direction reconnaît qu'il reste encore des efforts à faire.

Dans certaines fonctions la parité est atteinte comme chez les secrétaires de rédaction, un secteur jusqu'alors très féminin. Dans l'encadrement, on frôle la parité chez les chefs de service adjoints avec 48 % de femmes.

D'autres fonctions s'enlissent dans les extrêmes : les femmes représentent 75 % des coordinateur(trice) des échanges nationaux et internationaux, les hommes représentent 75 % des chefs d'édition.

La commission demande que les fonctions « Envoyé(e) spécial(e) permanent(e) » et « Coordinateur(trice) des échanges régionaux et internationaux » deviennent des points de vigilance particuliers lors des prochaines candidatures pour rééquilibrer la parité. Elle pointe

également du doigt une évolution plus lente des femmes vers des postes à responsabilités. A compétences égales les femmes sont moins bien respectées. Les défaillances culturelles persistent en 2019 et les mentalités doivent encore changer.

75,72 % des postes à temps partiels encore occupés par des femmes

En 2019, 75,72 % des postes à temps partiels sont occupés par des femmes. La famille des cadres y est toujours la plus représentée. Un pourcentage qui diminue de 1,05 point depuis 2018 malgré une augmentation de l'effectif général.

49 % des embauches concernent des femmes en 2019

Sur 178 embauches en 2019, 49 % concernent des femmes. La politique de rééquilibrage femmes/hommes est presque un succès cette année.

Chez les journalistes, l'embauche de femmes est favorisée et plus encore dans les métiers de l'encadrement où 100% des recrutements sont féminins.

D'autres familles de métiers ont encore du mal à trouver l'équilibre (« Gestion d'entreprise », « Journalisme », « Emplois artistiques » ou encore « Immobilier et Moyens Généraux »)

Parité quasiment atteinte aux « Programmes » avec l'embauche de 14 femmes et 15 hommes

Selon la direction des barrières d'ordre culturelles persistent encore chez des femmes : « Elles acceptent moins les mouvements géographiques et ne postulent pas sur un poste où elles ne se sentent pas complètement compétentes ». Remarques qui font réagir la commission qui déplore les stéréotypes sexistes. Doit-on comprendre que les femmes se construisent leurs propres barrières ?

Pour faire face à cette situation, la direction mène des formations et des actions pour aller chercher, accompagner et encourager ces femmes dans le doute. Elle affirme sa volonté d'impulser des promotions et des mouvements géographiques pour les femmes.

Concernant les embauches, la commission propose de mettre l'accent

sur les femmes pour résorber le déséquilibre général. La direction affirme de son côté ne pas se satisfaire d'une parité à l'embauche. Les efforts sur l'embauche des femmes doivent être maintenus pour ne pas dire amplifiés et ce, pour chaque famille professionnelle pour lesquelles cela est nécessaire.

Boom des transformations de CDD en CDI pour les femmes

Depuis 2017, La transformation de CDD en CDI a fortement augmenté avec un boom chez les femmes (56 % de femmes embauchées). Au Siège en 2019, sur les 178 recrutements, 110 sont des transformations de CDD en CDI (contrats en alternance inclus).

Des écarts de rémunération persistants entre les genres

Il existe encore de gros écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes au Siège.

Chez les PTA, on note un écart de -1,7 % en défaveur des femmes pour une moyenne d'âge et une ancienneté moyenne quasi égales entre les deux sexes. En 2019 comme en 2018 on note un écart en défaveur des femmes pour 8 groupes sur 12 (« Hors Grille » inclus). Plus on monte dans les groupes et plus les écarts se creusent. Et cela, même lorsque les écarts d'âge moyen et d'ancienneté moyenne sont quasi nuls. Le constat est amer et à ce rythme, le rattrapage des écarts de rémunérations au Siège n'est pas pour demain...

Chez les journalistes, l'écart de rémunération est de -6,1 % en défaveur des femmes avec un écart de moyenne d'âge et une ancienneté moyenne autour de -2 ans. Des efforts restent à faire. L'objectif de parité salariale est cependant quasiment atteint pour les catégories « Journaliste Spécialisé(e) » et « Grand Reporteur ».

Ici encore, la commission indique qu'il faut faire porter l'effort sur les femmes afin de résorber le déséquilibre général. Il ne suffit pas d'augmenter le nombre de mesures pour les femmes mais aussi le taux de chacune de ces dernières.

La direction rappelle de son côté l'engagement de la DRH pour une véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle admet que sa mission est peut-être désormais de concentrer ses efforts par emploi et non

plus par Groupe.

50,4 % de femmes en CDI formées (autant qu'en 2018)

50,4 % des femmes en CDI ont suivi des formations en 2019. Elles rattrapent le retard en matière d'heures de stage avec 54,2 % contre 44,7 % en 2018.

La commission note un effort chez les PTA, pour former des femmes dans l'encadrement. Il y a en revanche encore beaucoup à faire pour encourager la parité dans l'encadrement chez les journalistes.

Globalement, tous les dispositifs de formation ont largement diminué depuis l'an dernier : des dispositifs désormais financés par le Plan de Formation de FTV ou le Compte Personnel de Formation.

Toujours plus d'arrêts maladie

L'augmentation générale des absences maladies et longues maladies n'a cessé d'augmenter entre 2016 et 2019 : un peu plus de **74.000 jours** contre près de **73.000 en 2018** et un peu plus de **71.500 en 2017** et **70.000 en 2016** alors que le Siège ne compte que 122 salariés permanents de plus que l'an dernier.

- **Information sur le bilan emploi**

Situation au 30 septembre 2020

Diminution des emplois dans les secteurs administratifs

Les élus ont questionné la baisse d'ETP dans les secteurs administratifs. Ils ont souhaité savoir si cela était lié à la mise en place de logiciels qui font reposer certaines tâches administratives comme Concur et Mon Kiosque sur l'ensemble des salariés.

La direction répond qu'un certain nombre de tâches à faible valeur ajoutée ne sont plus dédiées à certaines fonctions mais ne sait pas quel volume d'emploi cela représente.

Les élus considèrent que des tâches compliquées reposent désormais des salariés dont ce n'est pas le métier et que cela vient s'ajouter à leur travail.

Recul en matière de temps partiel pour raison familiale

La CGT a dénoncé le recul en matière de temps partiel pour raison familiale,

CSE Siège du 9 & 10 février 2021

La commission pointe une augmentation particulière du nombre de maladies chez les femmes en général, chez les PTA comme chez les Journalistes.

Elle alerte une nouvelle fois la direction sur le nombre croissant d'arrêts maladie au Siège depuis 4 ans. Le fait que la population soit vieillissante n'est pas une explication suffisante.

En conclusion la commission a salué les efforts réalisés depuis quelques années pour tenter de rééquilibrer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Elle a salué également le taux historique de 49,2 % de femmes au Siège en 2019.

Pourtant beaucoup de chemin reste encore à faire, notamment sur les rémunérations et les embauches.

Pour 2020 les perspectives d'égalité entre les hommes et les femmes à FTV risquent d'être bousculées par la crise sanitaire.

L'impact sera fort sur le recours aux non permanents mais aussi sur le nombre de stagiaires dans l'entreprise (des chiffres en chute libre hors contrats professionnels ou d'alternance).

octroyé jusqu'aux 3 ans de l'enfant alors qu'auparavant, il allait jusqu'à 12 ans. Ce n'est pas du confort. Les salariés ont un droit à l'exercice de leur parentalité.

Surpopulation des encadrants chez les journalistes

Les élus ont déploré les chiffres caricaturaux de l'encadrement qui hélas correspondent à la réalité. Un chef pour deux journalistes. « *Quelle entreprise peut fonctionner comme ça ?* » se demandent-ils. Manifestement, la nôtre.

Cela correspond à un encadrement omniprésent, qui intervient dans la construction des reportages, étape par étape. Il faut qu'il justifie son salaire. Mais les élus doutent que ce soit au profit de la qualité.

La CGT constate également que l'évolution de carrière n'est pas la même, selon que l'on appartient à la filière reportage ou à l'encadrement.

L'écart salarial entre un rédacteur en chef et un grand reporter est énorme.

La part variable est trop bonne à prendre, ajoutent d'autres élus.

Pour la CGT, ce niveau d'encadrement correspond à un mode de fonctionnement déraisonnable, avec des chefs qui dictent aux journalistes ce qu'ils doivent faire, alors que plus d'autonomie serait possible, sans risques pour l'antenne.

La direction répond que la baisse des effectifs dans l'encadrement des journalistes devrait se faire par un traitement différencié des encadrants et des reporters dans le remplacement des postes libérés par la RCC.

Présentation du bilan RCC au 07 décembre 2020

Des élus ont souligné les conséquences perverses de la RCC. Des postes ne sont pas remplacés ou perdus. A la rédaction nationale, il faut faire le même travail avec de moins en moins de personnes. Va-t-on attendre jusqu'en 2022 pour combler les postes ? s'interrogent-ils.

La CGT a rappelé que la RCC n'est pas un plan social et que les postes doivent être remplacés. L'attentisme n'est pas de bon aloi. Il faut se retrousser les manches et analyser la situation poste par poste. Actuellement, on renforce les effectifs sur la chaîne info mais la rédaction nationale se vide.

Les élus veulent un regard objectif sur ce qui est supprimé et remplacé, parce

- **Point d'information concernant la situation sanitaire du Siège de France télévisions**

Chiffres du COVID au 9 février 2021

28 collaborateurs sont diagnostiqués COVID-19 sur l'ensemble de FTV dont 21 au Siège. 17 collaborateurs en quatorzaine sur l'ensemble de FTV dont 14 au Siège.

« On a en petit à FTV ce qu'il se passe en grand dans le pays »

Face à la crise sanitaire, les salariés de FTV sont fatigués voire déprimés par le flou gouvernemental et les « stop and go » permanents. Les perspectives sont minces.

Difficiles de se projeter face à tant d'incertitude... « On a en petit à FTV ce

Non renouvellement des CDD

La CGT a dénoncé la suppression de 3 CDD à la rédaction web, où la charge de travail est devenue insupportable.

A la rédaction nationale, on constate 10 CDD en moins en peu de temps.

La directive réfute toute injonction faite aux managers de réduire le nombre de CDD.

Des notifications budgétaires leur sont transmises pour l'année en cours, avec des informations en nombre d'ETP qu'ils doivent tenir. Il leur appartient ensuite de les combler ou pas par des CDD.

que là, on va vers un moins disant en termes d'effectifs.

Les élus ont de nouveau critiqué les prévisions de la direction, qui se sont avérées fausses et interrogé : où se situe l'erreur d'appréciation ? La direction répond que le chiffre de 2000 départs sur l'ensemble de l'entreprise a été communiqué comme un maximum, pour ne pas bloquer le dispositif, au cas où une masse importante de salariés souhaitait partir.

Les élus ont rappelé que des chiffres pluriannuels sont nécessaires pour avoir une vision claire de l'évolution de l'entreprise. Le bilan emploi ne fournit que des comparatifs d'une année sur l'autre.

qu'il se passe en grand dans le pays ».

La direction se défend :

« Cette maladie nous est encore pour grande partie inconnue. On est obligé d'avancer pas à pas et il est très difficile d'anticiper ».

Relâchement des mesures sanitaires

Depuis le mois de janvier, la fréquentation au Siège a fortement augmenté, allant parfois jusqu'à 1 400 personnes par jour.

Un relâchement du respect des distances est aussi relevé.

La direction veut faire des convocations

individuelles pour « *un rappel solennel à la règle (..) Cette maladie sévit encore et on ne doit pas relâcher nos efforts* »

Périodes d'isolement et variants

De nouvelles préconisations sont mises en place depuis le 8 février avec l'arrivée en France des nouveaux variants.

Si un salarié contracte le variant anglais, la période d'isolement reste de 7 jours. En revanche, si un salarié contracte le variant Sud-Africain ou Brésilien, la période d'isolement est rallongée à 10 jours et un test négatif sera nécessaire avant de reprendre le travail.

Concernant les salariés qui auraient prévu de partir à l'étranger pendant leurs vacances, la direction est ferme : ils auront une période d'isolement de 7 jours à leur retour en France, et seront obligés de poser des congés pour palier à cette mise en quarantaine s'ils ne peuvent télétravailler.

Autrement, ils seront en absences non autorisées et donc non payées. Pour les salariés de retour de mission à l'étranger, ils seront alors placés en absence autorisée payée ou en télétravail.

- **Information sur le projet de modification de l'organisation de la Direction du contrôle de gestion fonctions supports, techniques et numérique**

A la direction financière, un an et demi à peine après une réorganisation d'ampleur, la direction engage une nouvelle réorganisation au contrôle de gestion.

Combien de postes pour absorber le transfert d'activités et l'accroissement de la charge de travail ?

Télétravail recommandé

Avec l'aggravation de la situation sanitaire, la direction insiste sur la nécessité du télétravail pour tous les salariés qui le peuvent. En termes de limitation de présence, les élus pointent du doigt des défaillances du management. Pour que les mesures sanitaires et le télétravail puissent être appliqués correctement, les élus proposent qu'une communication spécifique soit réalisée auprès de tous les managers. Ils rappellent que leur responsabilité est engagée sur les taux d'occupation sur site et qu'ils doivent faire respecter les règles.

Masques

50.000 masques de type FFP2 français ont été commandés. Le deuxième prototype de masques en tissus est fourni par Chantelle (masques de catégorie 1). Consciente des problèmes de respirabilité causés par ces masques, la direction indique que des masques chirurgicaux sont toujours disponibles mais leur distribution reste limitée.

- **Point d'information concernant l'organisation transitoire du Centre de Diffusion et d'échanges**

Les salariés ne suivent pas

L'interdiction préfectorale de mener à bien les travaux au Siège avait conduit la direction à revoir totalement son projet initial de réorganisation du CDE qui consistait en des travaux de réaménagement au siège avec la création d'une zone de supervision de la diffusion (appelée « Control room ») ainsi que des pupitres d'exploitation.

Cette étape transitoire qui semble correspondre à l'organisation finale qui

La direction s'est voulue rassurante. L'évolution des outils et la montée en compétence (avec le redéploiement de deux postes d'adjoints au responsable finance fonction support) devrait permettre d'absorber le transfert d'activités et le passage de 28 à 27 postes... A suivre.

aurait dû résulter de la mise en place de la control room, ne passe pas auprès des salariés du CDE.

Les exploitants des quatre chaînes ont signifié à la direction leur refus d'une modification de leurs planifications avant l'arrivée des équipes de France 3 au Siège, et tant que la charge de travail et les outils restent les mêmes pour assurer leur mission.

De son côté la direction ne cache pas

son ambition de faire des économies sur la masse salariale en taillant dans les effectifs.

Il faut dire qu'elle n'a pas du tout anticipé ce projet en encourageant les départs au travers de la RCC sans prévoir de les remplacer, ce qui est contraire à l'accord du 7 mai 2019.

Le CDE a subi une véritable hémorragie des effectifs depuis des années avec pas moins de 16 postes vacants occupés par des missions ou des CDD. Il y aura prochainement de nouveaux départs dans le cadre de la RCC et des besoins de remplacements liés à la

- **Information concernant l'évolution d'organisation du parc téléphonie mobile**

Le téléphone mobile est devenu un véritable ordinateur de poche. Un équipement qui permet de nous identifier pour accéder à notre messagerie de l'extérieur. C'est même devenu un élément du système d'information. Voilà pourquoi la direction a décidé du transfert de la téléphonie d'IMG à la DSI ainsi que la mise en place de la sécurisation du téléphone. Objectifs : harmoniser les processus d'attribution et de support, simplifier le parcours utilisateur (unifier le support poste de travail et téléphonie mobile pour que l'utilisateur puisse avoir un seul support).

Les salariés en charge de la gestion du parc de téléphonie devraient donc changer de direction pour rejoindre ITS au sein de la DSI.

- **Suite du conflit des illustrateurs sonores**

Suite à l'absence imprévue du directeur de l'information, le point n'a pas pu être traité.

Une séance extraordinaire du CSE et la

- **Téléthon 2020 en mode Covid**

La situation sanitaire a limité les opérations du Téléthon 2020 aux émissions en plateaux les 4 et 5 décembre, sur le plateau du Lendit en Access et Prime Time avec le car de Lille et sur le plateau E le samedi.

Sur le plateau E au Siège, des heures supplémentaires ont été engendrées du fait qu'il a fallu adapter les moyens en compensant le manque d'intervention

formation des personnels en poste qui devraient encore aggraver le constat.

Les salariés n'ont pas à faire les frais de la mauvaise gestion des emplois et l'incurie de l'ex-direction de la sécurité qui a conduit à l'arrêt des travaux en ne répondant pas aux injonctions de la préfecture.

La direction ne devrait-elle pas faire preuve d'humilité et de sagesse en revoyant son calendrier qui apparaît quelque peu « hors sol » au regard de l'ensemble des problématiques de santé et de sécurité ?

La question se pose de leur positionnement puisque leur niveau de responsabilité ne semble pas en adéquation avec leur positionnement actuel.

Par ailleurs, l'effectif de ce service et le non comblement d'un poste, remplacé par des prestataires depuis deux ans, pose également la question de la charge de travail et de l'organisation qui sera proposé dans le service d'arrivée pour que la charge soit équitablement répartie et l'effectif suffisant pour y faire face.

Concernant le départ du responsable du service, la direction assure que le poste sera mis en consultation prochainement.

prolongation du moratoire pour le maintien de la situation antérieure ont été demandés par les élus.

des régions.

Les métiers qui ont atteint des seuils entre 53/60h de travail sur la semaine sont les Chargés de production, les scriptes, la déco, les équipes son et vidéo du Car de Lille en raison de la mise en place de postes déportés.

La coupure de 9h entre deux vacations a bien été respectée entre le vendredi 4 et le samedi 5 décembre.

- **Le Dakar en Arabie**

Le Dakar en Arabie Saoudite est terminé. Tout s'est bien déroulé pour la direction ... sauf pour l'image de France Télévisions qui, une nouvelle fois, s'est rendue complice de l'opération de communication de la monarchie saoudienne.

Pendant 2 semaines, on a offert une très belle vitrine à cette monarchie, qui fait partie des plus féroces dictatures de la planète, qui bafoue les droits humains et pratique la peine de mort à grande échelle.

Côté info, silence radio. La direction de l'information aurait pu profiter de « l'ouverture », du régime pour envoyer

des équipes en Arabie, afin de montrer l'envers du décor : c'est-à-dire comment ce régime traite les femmes, les personnes LGTB, les opposants... Rien. Aucun reportage, impasse totale. Dans le 20 heures, sur les 12 derniers mois, un seul et unique sujet consacré à la situation des droits humains en Arabie.

Si FTV voulait montrer son indépendance, elle a raté une occasion. Son attitude indique, au contraire, que la télévision publique est bien en phase avec la diplomatie du gouvernement français, grand pourvoyeur d'armes du régime saoudien. Il ne faut surtout pas mécontenter le 3^{me} client de l'industrie d'armement de la France.

- **Vie du CSE**

Approbation du budget 2021 du RIE

Le budget prévisionnel de la restauration a été approuvé par le CSE. Compte tenu de la difficulté de l'exercice en cette

année de crise sanitaire, un point d'étape sera fait à mi-année 2021 avec la direction financière afin d'ajuster éventuellement la subvention.

Approbation du budget 2021 du CSE Siège

Le point a été reporté en raison de coquilles de rédaction dans le document présenté en séance.

Point d'information concernant la restitution du local au Barjac

Le propriétaire du Barjac demande à FTV de libérer les lieux au 15 Février 2021.

Ce local avait été attribué en 1999 au CE de France 2 pour y poursuivre les activités qui se tenaient dans l'ancienne

église italienne du temps de l'Avenue Montaigne.

La direction a annoncé son intention d'accompagner financièrement le CSE dans sa recherche d'un nouveau local.

Paris,
Le 15 février 2021

Prochain CSE prévu le 9 & 10 mars 2021

Vos élus CGT se tiennent à votre disposition