CSE Siège
du 11 & 12 mai 2021

Les dossiers lourds s'accumulent

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

Évolution du système d'éclairage des plateaux, transfert des personnels de la production des émissions en gestion directe vers FTV Studio, situation des forfaits jours à la Rédaction nationale, fonctionnement du hub à Bois d'Arcy, suite de l'illustration sonore, plan de charges de la Fabrique, les dossiers s'accumulent en CSE.

Après l'approbation des PV du CSE Siège extraordinaire du 09 mars 2021 et du CSE Siège ordinaire des 09 et 10 mars 2021, le CSE a pris acte d'un avis d'inaptitude et du projet de départ d'un élu suppléant du CSE dans le cadre de la RCC.

Le secrétaire du CSE a ensuite rendu compte de la séance du CSE Central des 20, 21 et 22 avril 2021, (voir le compte rendu complet ici ➠).

A l'ordre du jour, le vote d'un mandat au secrétaire pour aller en justice dans le dossier du transfert des salariés vers FTV Studio, la feuille de route stratégique de FTV à l'horizon 2025, le projet de régionalisation de France 3, le plan d'action à la Fabrique, le point sur la santé dans l'entreprise.

• Avis négatif du CSE Siège sur le projet d'évolution des modes d'exploitation du système d'éclairage des plateaux du siège

En résumé, l'évolution proposée par la direction consiste à commander l'exploitation de l'éclairage des plateaux A, B, C, D et E, à partir d'un poste central.

Premier effet : la réduction des effectifs affectés à chaque plateau. De trois techniciens, on passerait à un seul, renforcé par une brigade volante composée de deux personnes, en charge de l'ensemble des plateaux.

A l'évidence, les responsables ont fait preuve de beaucoup d'amateurisme. Ils ne s'attendaient pas à ce que les techniciens concernés décortiquent leur projet et mettent en évidence les importantes lacunes en matière de maintenance et de sécurité, avec des risques incendie très réels.

Missionné par le CSE, le cabinet Technologia est encore allé plus loin dans son rapport (lire ici ➠).

Les experts dressent un bilan accablant sur la sécurité du matériel électrique et des installations des plateaux.

La sécurité des salariés qui évoluent dans cet environnement, n'est plus assurée depuis des années. En cause, la maintenance du matériel qui a été abandonnée depuis 2017, suite à des départs non remplacés. A cela s'ajoutent des installations et des locaux non conformes aux normes de sécurité.

La direction semble découvrir ce problème qu'elle dit prendre au sérieux. Pourtant les alertes ont été nombreuses ces dernières années. Les éclairagistes, les élu.e.s et animateurs prévention sécurité n'ont cessé de tirer la sonnette d'alarme mais également les organismes de contrôle. Le Document Unique avait pourtant largement évalué ces risques mais aucun plan d'action n'a été mis en œuvre pour les supprimer ni même les atténuer dans le PAPRIPACT.

Les élu.e.s ont regretté l'absence de représentant de la DSQVT qui se devait d'être présente pour la présentation de ce rapport qui met en cause la direction dans son manquement grave à la sécurité des salariés et la préservation de leur santé.

Le CSE a demandé la suspension du projet, tant que les installations ne seront pas sécurisées, avec le rétablissement d'une maintenance préventive.

Outre les problèmes de sécurité qui ne sont pas inhérents au projet mais qui pourraient être aggravés par celui-ci, ce dernier inquiète les techniciens qui le considèrent comme générateur de stress et d'incompréhension. Il suscite de grandes interrogations sur la méthode et l'organisation en sous-estimant la charge de travail des éclairagistes.

Il pourrait provoquer des pertes importantes de compétences et représenter des risques d'ordre relationnel, opérationnel, technique et humain engendrant des troubles psychosociaux. Le rapport fait également état d'une ambiance dégradée entre la hiérarchie et les personnels du service lumière qui doit être apaisée avant tout projet de transformation.

Le CSE a demandé que les préconisations proposées par le rapport d'expertise soient prises en considération dans leur ensemble avec un dimensionnement réel de l'effectif nécessaire et une analyse approfondie et réelle de la situation actuelle en intégrant le personnel concerné et ses représentants, afin de construire un projet cohérent et adapté. La direction a annoncé le report de la mise en œuvre de son projet au dernier trimestre, le temps de revoir l'ensemble des problèmes de sécurité.

Les élu.e.s du CSE Siège ont émis un avis négatif à l'unanimité (lire ici ➠) **à ce projet.**

• Projet d'apport par France Télévisions à France Télévisions Studio de l'activité de production (siège) d'émissions en gestion directe : ça coince toujours

En ouverture, le secrétaire du CSE a transmis à la direction le résultat de la pétition en ligne sur Internet signée par plus 578 salariés, qui demandent le retrait du projet de transfert automatique des 84 salariés de FTV vers FTV Studio. Voir ici le lien vers la pétition ➠.

La direction a réagi avec énervement, en se permettant de caricaturer avec une certaine mauvaise foi la position de ses contradicteurs. Elle a quand même décidé d'apporter quelques évolutions à son projet initial.

Celui-ci sera mis en œuvre au 1er janvier 2022 et non plus au 1er septembre 2021, afin de permettre aux organisations syndicales des deux entreprises concernées de négocier en amont les points litigieux, selon des modalités qui restent assez opaques.

La direction s'est déclarée prête à s'engager par écrit, à garantir l'emploi de chaque salarié concerné par le transfert.

Elle a affirmé que le temps de travail ne serait pas impacté, autrement dit que les RTT seront maintenues et que les indemnités de départ en retraite FTV, seront préservées dans leur intégralité au sein de FTV Studio.

Le CSE rappelle que l'opération n'est pour le moment pas encore actée et que les instances doivent rendre un avis et que pour cela, il a besoin de documents que la direction tarde à lui fournir.

L'expert se dit lui aussi, en attente des éléments qui lui permettront de rédiger son rapport et donner son point de vue.

Le CSE s'interroge notamment sur la notion d'entité économique autonome, condition essentielle pour valider un tel transfert.

Les émissions transférées constituent-elles une entité économique autonome ? La direction en est convaincue, elle liste un certain nombre d'éléments « corporels et incorporels » qui selon elle le démontrent selon les critères de la jurisprudence.

L'expert quant à lui, conserve beaucoup d'interrogations. Il devrait donner son point de vue, mais au final c'est bel et bien la justice qui tranchera puisqu'elle est saisie par le CSE et par le CSEC.

Par ailleurs, sur le fond, le CSE ne comprend pas la stratégie poursuivie par la direction.

Si l'objectif est de renforcer FTV Studio, ce qui se comprend, pourquoi cela devrait-il se faire par un jeu de vases communicants ? Pourquoi priver FTV de la production des émissions de flux qui relèvent de son périmètre, alors que les programmes de stock correspondent à celui de FTV Studio ? Des questions restées sans réponses.

Avis du CSE Siège concernant la dérogation au temps de travail des collaborateurs de la direction des moyens de la fabrication (DMF) assurant les campagnes officielles radiotélévisées relatives aux élections régionales de Martinique, Guyane, Mayotte et Corse : des plannings bouleversés par la pandémie

La DMF est chargée de la campagne officielle des élections régionales de Martinique, Guyane, Mayotte et la Corse qui se tiendront les dimanches 20 et 27 juin prochains.

La crise sanitaire et le décès brutal et récent de la conseillère en charge du CSA ont fortement impacté l'organisation de ces campagnes. De plus, du fait de l'apparition successive de variants, les repérages n'ont pas été possibles sur site. La préparation

de cette opération s'est faite à distance.

Seule la Corse accueillera les équipes de La Fabrique sur site (4 personnes parmi lesquelles 1 cadre de production, 2 réalisateurs, 1 superviseur post-production). La direction assure également associer autant que possible les salariés ultra-marins.

12 jours de travail seront étalés sur 3 semaines à partir du 27 mai (date de démarrage des tournages pour une diffusion début juin). Pour la quinzaine de techniciens travaillant chaque jour sur cette opération, il n'est pas prévu d'heures supplémentaires.

La demande de dérogation concerne le personnel de production (directeur de production, assistants superviseurs et comptables des opérations de postproduction, réalisateurs, assistants de production). Elle doit permettre à cette équipe de pouvoir travailler ponctuellement dans la limite de 60h/semaine. Une grande amplitude de travail est attendue le week-end des 29 et 30 mai. La direction promet un rythme de travail plus « sain » ensuite.

Dans leur avis les élus ont bien noté les incertitudes liées à la crise sanitaire et les conséquences sur le déroulement et la planification de l'opération. Ils attendent une présentation précise du réalisé après l'opération.

- ## Avis du CSE Siège concernant la dérogation au temps de travail des collaborateurs de la DMF sur le Tour de France 2021. Et le temps de travail des journalistes ?

Le départ du Tour de France sera donné le 26 juin à Brest. L'évènement se poursuivra jusqu'au 18 juillet.

Les 21 étapes seront retransmises en intégralité.

Le car de Strasbourg assure la fabrication du signal international.

Le car de Marseille est mobilisé pour la fabrication de l'habillage vidéo, la gestion du nodal et le service aux chaînes.

Le car de Lyon, basé à Paris, gère la réalisation de la prise d'antenne du Plateau E (lieu des émissions), l'habillage audio du « Vélo Club » et de « Stade 2 ». Les commentateurs des émissions sont à Paris.

Deux journées seront particulièrement denses, le samedi 26 juin avec la retransmission de la course masculine et de la course By le Tour dédié aux femmes et le dimanche 18 juillet avec l'arrivée du Tour tardive à Paris (vers 19 heures).

Pas de journée de repos pour les cyclistes la première semaine. Un système de rotation des équipes techniques sera mis en place. Les autres semaines, chaque équipe bénéficie du même jour de repos sur place.

Pas d'accréditation sans test PCR négatif. Le protocole sanitaire face à la Covid est le même que l'an dernier. Chaque salarié est soumis à un test PCR moins de 72H avant sa prise de service, un test obligatoire pour pouvoir travailler sur l'évènement. Une prime de 60 euros est versée à tous salariés (CDI ou CDD) dès lors qu'il passe son test hors temps de travail. La vaccination ne sera pas obligatoire.

Outre le nettoyage régulier des locaux et des équipements, une commande spécifique de masques a été passée : chaque salarié bénéficiera de 5 masques par jour. Des distributeurs de gel hydro-alcoolique seront disponibles sur tous les sites. Un protocole précis sera à respecter dans les voitures.

Les élu.e.s du CSE se sont étonnés d'une demande de dérogation pour les seuls personnels de la Fabrique alors que ceux de l'information ou de la communication peuvent aussi être concernés.

Dans leur avis les élu.e.s ont demandé la présentation du planning réalisé incluant le temps de travail réel des personnels de l'information et ceux de la communication.

Fonctionnement du site de Bois d'Arcy ; il faut entendre le personnel concerné

Le Hub du site de Bois D'Arcy a été créé en 2019 dans le cadre de la réforme de la Fabrique pour accueillir les cars de la vidéo mobile et leur fournir un espace lors de la préparation des émissions, permettre le rangement et les échanges du matériel.

Après une période de flottement liée entre autres à la crise sanitaire, la direction a souhaité stabiliser le fonctionnement du site. L'équipe sur place a été complétée avec l'embauche d'une responsable logistique, un gestionnaire de parc, un magasinier, un coursier et deux chauffeurs logisticiens.

L'objectif de la direction est d'assurer un maximum de services de logistique et de prestations ; cela comprend l'hébergement de la flotte vidéo mobile et logistique associée, la centralisation du pool de matériel, le magasin consommables (dont les EPI), l'accueil des équipes de la VM et de la production.

Le CSE comme les salariés concernés estiment que la destination initiale des locaux a évolué, ce qui pose un problème de répartition des espaces, de positionnement des cars, d'accès aux zones de stockage. S'y ajoute la question d'accès Internet, de coordination entre les plannings de présence des véhicules et des plannings de maintenance, d'accès au site.

Le site qui devrait être dynamique apparaît plutôt bloquant. Une réunion sur les points à régler est prévue le 18 mai avec les chefs de cars et adjoints.

Le CSE sera très vigilant sur les suites du dossier.

L'illustration sonore : une expertise spécifique à maintenir et valoriser

Suite à la grève du 4 janvier dernier à l'appel des 6 organisations syndicales représentatives du Siège et aux négociations qui ont suivi, le moratoire a été prolongé jusqu'au 17 mai pour poursuivre la réflexion tout en continuant à utiliser les prestations les illustrateurs sonores.

La direction a choisi Yacast, un outil déjà utilisé à Radio France, pour la déclaration automatique des droits à la SACEM.

Parallèlement la direction persiste dans son projet de vouloir

contraindre les monteurs (voire les journalistes) à rechercher les musiques, que ce soit pour les musiques en libre accès et les œuvres commerciales. Les œuvres libres d'accès mais non libres de droit sont accessibles via les 5 plate formes d'éditeur.

Concernant le devenir de l'illustrateur sonore actuellement en poste, la direction déclare être en train d'échanger avec lui pour définir son nouveau périmètre d'action. Elle évoque la sélection, la bonne tenue, l'entretien des playlists que l'on pourra créer et qui requièrent une expertise telle que la sienne.

- ## Planification de l'activité des collaborateurs au forfait-jours, dans le périmètre de la direction de l'information nationale en lien avec la charte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : alerte sur les forfaits jours dans les rédactions !

Il a fallu toute l'insistance des élus CGT, pour que la question de l'amplitude des forfait-jours soit mise sur la table et débattue, en présence du directeur de l'information et de celui de la rédaction.

Question tabou, déni de réalité, menaces envers ceux qui relèvent la tête, le forfait-jours est prétexte à tous les débordements : des journées de 12 heures, des semaines dépassant facilement des 55 heures… Tout ça semble parfaitement normal et bien ancré dans les têtes, du rédacteur en chef au reporteur CDD. Et on ne parle pas là d'équipes de reportages en mission, mais du quotidien de l'actu.

Pourtant, la souffrance est là. Dans tous les services, la fatigue est réelle, aggravée par le covid, mais surtout par les suppressions d'ETP, qui font que la charge de travail, sur ceux qui restent, est de plus en plus lourde.

Rédacteurs en chef, responsables et chefs d'édition, chefs de service, coordinateurs, correspondants en région, rédacteurs et JRI, tous sont soumis à des amplitudes déraisonnables, qui ne leur permettent plus d'avoir une vie personnelle et familiale normale.

On a vu un rédacteur en chef accumuler 75 heures de travail en une semaine, une chef de service 60 heures, un rédacteur 65 heures… Parfois, s'ajoutent les astreintes, les permanences.

Dans sa démarche de lanceur d'alerte, la CGT joue pleinement son rôle. Il y va de la santé physique et psychique, et de la qualité de vie des salariés. Alerte aussi, quant à la responsabilité pénale de la direction.

La CGT s'est aussi appuyée sur la signature, que vient d'apposer Delphine Ernotte, au bas de « *la charte de l'équilibre des temps : 15 engagements à respecter* » l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle » (voir ici ➠).

Engagement ou social washing ?

A cela s'ajoute l'audit, dont l'un des objectifs est de se pencher sur « la planification de l'activité et la conformité aux dispositions de l'accord collectif ». C'est l'occasion de rappeler que, pour les forfaits jours, la durée du travail hebdomadaire, inscrite dans l'accord, est de 44 heures en moyenne. Les RTT, issues de la loi sur les 35 heures, ne sont pas là

pour compenser tous les débordements, mais la différence entre 35 et 40 heures.

Quand, au bout de 4 jours, on a accumulé 45 ou 50 heures de travail, légitimement, le 5ème jour doit être une récupération ou un jour sans vacation. Pas une RTT, pas une mise à disposition, pas une journée de télétravail.

Il est important de noter que ni Laurent Guimier, ni Michel Dumoret n'ont contesté le constat dressé en CSE, mais pas d'engagement immédiat. Selon le directeur de l'information, l'audit va permettre d'y voir plus clair, de faire la part entre ce qui relève de cas individuels et ce qui relève du systémique. « *L'organisation doit être retravaillée, envisager des rotations entre éditions, revoir l'encadrement des JT dans une même tranche …* ». Un peu court comme réponse.

Injonctions contradictoires, que la poursuite de la baisse des ETP, CDI et CDD confondus, tout en cosignant, avec la Présidente, une « charte de l'équilibre des temps de vie ». Pour la CGT, la semaine de 4 jours dans ce type d'organisation du travail est plus que jamais d'actualité.

Présentation du réalisé des plans de charge MFTV et France 3 toutes régions (situation au 31 mars 2021)

MFTV

La direction se déclare satisfaite de la réalisation du plan de charges au 1er trimestre 2020. Cependant quelques chiffres inquiètent les élu.e.s.

Pour la fiction, on atteint 19 % du plan de charges. La direction indique qu'1 fiction du plan de charges 2020 s'est tournée en 2021.

Pour la post-production, seuls 22 % du plan de charges sont atteints au 1er trimestre.

La vidéo mobile atteint 28 %, ce qui serait lié selon la direction à la forte demande du réseau France 3. Cela a conduit, faute de moyens disponibles, à déprogrammer le tournage de jeux afin de répondre à des demandes sur des spectacles vivants.

Le secrétaire a dénoncé la tentative de la direction de gommer l'origine régionale des cars de la vidéo mobile en utilisant les termes de jumeau, benjamin ou challenger 1 ou 2, à la place de car de Lyon, Lille, Strasbourg, Toulouse,

Rennes ou Marseille.

La CGT est une nouvelle fois montés au créneau à propos des équipes de tournage. Pour afficher 26 % du plan de charges (573 jours), la direction n'hésite pas à y intégrer 165 jours d'externalisation, dont les deux tiers sur Télématin, dont la production exécutive est confiée à FTV Studio.

En plein débat sur le transfert de la production des émissions en gestion directe à FTVStudio, cela ne présage rien de bon ! Qu'en est-t-il de l'application de la fameuse règle d'or sur le recours prioritaire aux moyens internes de la Fabrique ?

La direction prétend qu'elle externalise quand la fabrique ne peut répondre à une demande du client. Mais s'il s'agit d'une demande de steadycam par exemple, est-ce un argument crédible ?

Les élu.e.s condamnent la pratique de FTVStudio qui consiste à prévoir une équipe à 2 (OPV + OPS) et à demander sur le tournage à l'un des deux de faire la lumière ! De graves risques psychosociaux (perte de sens, sous-activité…) pèsent sur les équipes de tournage et les élu.e.s tirent la sonnette d'alarme. Pour les élu.e.s le point de blocage sur Télématin, évoqué par la direction, c'est le respect des métiers !

Le CSE souhaite avant l'été une présentation des émissions prévues sur les plateaux et régies du siège, à ce jour toujours en négociation avec les producteurs.

FTR (France 3 Toutes Régions)

Des économies sur les postes ont été réalisés à FTR à Vaise comme dans les autres directions. Les départs font l'objet de redéploiements sur des compétences comme les compétences numériques que l'on n'a pas en interne.

La direction ne constate pas de surcharge de travail.

Information sur le bilan de l'emploi au 31 décembre 2020 : la décrue se poursuit

Le président de la commission emploi formation a rendu compte de la réunion qui s'est tenue le 5 mai dernier (lire le compte rendu ici ➠).

La commission note une progression de l'égalité professionnelle au niveau global mais des disparités qui perdurent entre les filières professionnelles. 30,8 % de femmes à la fabrication, 26,7 % d'hommes en gestion.

Les effectifs sont en baisse avec -166 ETP fin 2020 avec 4 390 ETP moyens. Les non permanents PTA supportent une grande partie de la baisse.

Vu la baisse des heures supplémentaires, la commission s'est interrogée sur les heures supplémentaires « fantômes », non déclarées, liées au télétravail pendant le premier confinement.

La commission a estimé que la direction faisait preuve d'une transparence limitée dans la transmission des informations, notamment les données pluri annuelles.

Sur le suivi du plan de départ, la commission constate que les prévisions initiales s'avèrent assez fantaisistes.

La direction a donné les effectifs les plus concernés par les départs : monteurs, OPS, OPV, chargés de production, mais on attend encore une présentation détaillée, métier par métier, des postes immédiatement remplacés et ceux qui sont mis en réserve pour des besoins de développement.

Vie du CSE

Levée progressive des contraintes sanitaires

En fonction des mesures gouvernementales, le CSE va progressivement procéder à sa réouverture, par étapes, dans le respect des règles sanitaires.

On attend encore les consignes pour le restaurant d'entreprise dont la jauge est toujours limitée à 99 places.

Chèques-vacance 2021

Le lancement de la campagne est imminent. Le CSE proposera le retrait sur site ou la livraison à domicile. La dématérialisation via chèque-vacances connect se fera plutôt en 2022.

Appel d'offres sur les bons de rentrée scolaire

L'appel d'offres est en cours auprès des acteurs du marché (Cadhoc, Kadeos, Illicado, Weedogift). Le cahier des charges comporte trois demandes : le titre physique papier, le format carte ou le dématérialisé tout numérique.

Séjour en Martinique

Une offre balnéaire en Martinique sera prochainement lancée pour le second semestre, deux voyages pendant les vacances de la Toussaint, en espérant le retour à la normale d'ici là.

Prochain CSE les 9 et 10 juin 2021

D'ici là vos élu.e.s de la CGT se tiennent à votre disposition