Compte-rendu du CSE Siège

16 & 17 juillet 2019

la cgt
france•tv
Siège
•1•2•3•4•5•Ô
franceinfo:

CSE ORDINAIRE DES 16 et 17 juillet 2019

Vos élus 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, Gérard Tuscher

Représentante syndicale :

Christine Spiral

Point 2– Compte rendu du CSE Central des 3 et 4 juillet

Le secrétaire du CSE Siège a fait une synthèse que vous pouvez lire ici ➠

Point 3 - Information sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction du Numérique

Réorganisation perpétuelle

Le numérique implique une capacité d'adaptation permanente mais là, on fait fort : 1er juillet 2018, le numérique voit l'arrivée d'une nouvelle directrice, (ex-Canal +).

1er janvier 2019 réorganisation du service dans le cadre de la refonte de la DGAP.

1er juillet 2019, 6 mois après seulement, nouveau projet de réorganisation, comme si celui de janvier était à côté de la plaque !

« *Je n'avais pas assez de recul à mon arrivée pour me rendre compte de l'organisation en place* » avoue Mme Encarna-Marques.

Réorganisation, implique renouvellement du management. Mme Marquez ignore si les actuels directeurs pourront postuler sur le nouveau poste de Directeur délégué du numérique, du marketing et du développement.

Concernant la réaffectation du Pôle UI/UX, les salariés estiment logique de se retrouver dans la direction des produits numériques.

Le nouveau responsable UI sera probablement recruté en externe, faute de ressources internes. Idem, pour les 2 postes de directeur délégué du numérique (data et marketing) La direction marketing et développement va se réorganiser pour optimiser la croissance et la puissance de nos plateformes.

15 postes sont actuellement vacants dans cette direction : producer-owner, tec lead, scrum master, chef de projet technologie (innovation), directeurs délégués au numérique. D'autres postes ne sont pas définis. Là encore la direction considère que ces compétences ne se trouvent pas au sein de FTV et qu'elle fera appel à des candidatures externes.

A souligner que dans cette direction, sur un effectif de 300 salariés, une centaine seulement fait partie du personnel de FTV, les 2/3 sont des salariés de prestataires extérieurs.

Les déménagements liés à cette réorganisation se feront courant 2020, après les déménagements de la DGDAP à MFTV.

Point 4 - Information/consultation et recueil de l'avis du CSE suite à l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail concernant 5 salarié-e-s

2 salariés déclarés en inaptitude à tout poste par le médecin du travail vont prochainement quitter l'entreprise. 2 cas d'inaptitude sur le poste de travail ont soulevé un certain nombre de questions de la part des élus : manque de gestion en amont des cas personnels et pas assez de propositions permettant aux salariés de faire un vrai choix de reclassement.

Point 5 - Dénonciation de l'usage d'attribution de l'indemnité repas au sein du service Auto promotion

Le service concerné se situe au 59 Boulevard Martial Valin. 5 collaborateurs bénéficiaient jusqu'alors d'une indemnité repas liée au fait qu'ils ne pouvaient pas déjeuner sur place. Dans un souci d'équité entre les collaborateurs, les 5 personnes de ce service bénéficieront désormais de tickets restaurant. Ils en seront informés par courrier et la mise en œuvre se fera deux mois après.

Point 6 - Information sur le recrutement du Dr Lakshmy CHASTANG, Médecin du travail

Le Dr Chastang assurera le suivi médical des collaborateurs MFTV, Malakoff et EOS. La répartition des secteurs entre les 3 médecins du siège est en cours de réalisation. Elle exerce à temps plein à FTV.

En poste depuis le mois d'avril, elle devra également assurer, avec ses collègues, un travail de coordination entre les différents services de santé externes basés dans les réseaux régionaux et Ultra-marin et le siège.

Point 7 - Information sur le Diagnostic et l'analyse de la situation des Femmes et des Hommes dans l'entreprise en 2018 -Compte-rendu de la Commission Egalite professionnelle & lutte contre les discriminations du 8 juillet 2019

En 2018, un effort est globalement constaté pour tenter de rééquilibrer la situation entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. La compétence des candidats reste un critère essentiel.

Cette année, la direction de Malakoff ainsi que les filières de production rejoignent les chiffres du diagnostic :

conséquence de la nouvelle organisation de l'entreprise avec la mise en place de CSE et donc de nouveaux périmètres de fabrication pour les Ressources Humaines.

L'âge moyen au Siège en 2018 est de 48 ans. Avec une pyramide de population de plus de 45 ans toujours fortement représentative.

Objectif 2020 : 45 % de femmes dans l'entreprise

Sur l'ensemble des sites, le Siège reste l'établissement où il y a le plus de femmes : elles représentent 47,6 % de l'effectif… un taux de femmes qui stagne depuis 2 ans.

Les effectifs permanents des PTA au Siège atteignent la quasi parité en 2018 avec 50,9 % d'hommes et 49,1 % de femmes. Chez les journalistes, le pourcentage de femmes stagne depuis 2017, et des efforts restent à faire en termes de parité : il atteint 42,2 % en 2018.

Si dans certaines familles de métiers, des efforts de parité sont visibles, d'autres corps de métier restent encore trop typés. Ils méritent que des actions de sensibilisation soient menées, notamment dans les écoles, pour changer les mentalités et attirer plus de femmes ou plus d'hommes dans les catégories où ils/elles sont minoritaires.

Le nombre de salariés non permanents diminue d'année en année. Des chiffres en accord avec la réalité de politique économique de FTV. Un effort est cependant constaté pour embaucher plus de femmes en CDD.

Malgré les efforts, la commission attire l'attention sur le fait que les femmes sont toujours moins présentes sur des postes à responsabilité tels que « Chef de Service », « rédacteur en chef Adjoint » ou « Rédacteur en Chef » … et ce depuis quelques années.

76,77 % des postes à temps partiels encore occupés par des femmes

Des dispositifs incitatifs, ouverts à tous, sont mis en place par FTV en termes de temps et d'organisation du travail.

En 2018, 76,77 % des postes à temps partiels sont encore occupés par des femmes. La Direction s'engage à ce que les salariés concernés par ces temps partiels bénéficient des mêmes droits que n'importe quel autre salarié.

Le télétravail progresse dans l'entreprise : une organisation du travail qui attire globalement plus de femmes que d'hommes. 330 collaborateurs ont pu en profiter en 2018.

45 % des embauches concernent des femmes en 2018

Sur 184 embauches en 2018, 45 % concernent des femmes. La politique de sensibilisation sur le rééquilibrage hommes/femmes se ressent.

Une parité totale est quasi-visible chez les journalistes avec 22 embauches d'hommes et 21 embauches de femmes. Cependant, d'autres familles de métiers ont encore du mal à rééquilibrer la donne (Gestion d'entreprise, Programmes, Production – Fabrication – Technologies).

La transformation de CDD en CDI a augmenté cette année par rapport à 2017. Elle constitue 80 % des embauches et parmi elles : 43 % de femmes. 20 % des embauches concernent des recrutements extérieurs qui comptabilisent 53 % de femmes embauchées.

50,4% de femmes en CDI formées !

50,4 % des femmes en CDI ont suivi des formations en 2018 ! Les hommes font toujours plus d'heures de stage que les femmes qui suivent des formations en général plus courtes.

En 2018, 64 % de femmes ont suivi des formations permettant le développement de compétences… Un chiffre en progression depuis 2016 qui traduit une réelle envie d'évolution de carrière chez les femmes.

Toujours plus d'arrêts maladie et des dysfonctionnements qui nuisent à la santé de l'entreprise

L'augmentation générale des Absences Maladies et Longues Maladies n'a cessé d'augmenter entre 2016 et 2018 et ce, aussi bien chez les hommes que chez les femmes : près de 73 000 arrêts en 2018 … contre 70 000 en 2016… avec une augmentation générale des arrêts de travail courts chez les

hommes en 2018.

Des chiffres alarmants qui traduisent le mal-être des salariés. Sont pointés du doigt des dysfonctionnements notamment au niveau du suivi professionnel des collaborateurs... Tout comme l'oubli du sens du H de la fonction RH…

Au Siège, le processus d'égalité entre les hommes et les femmes progresse : des écarts subsistent en termes de rémunérations mais de gros progrès ont déjà été menés sur différentes familles de métiers. Le temps reste un facteur important pour faire changer les mentalités et les pratiques…

En 2018, on atteint 44,7 % de femmes sur l'ensemble de l'entreprise (44,2 % en 2017). Des chiffres encourageants pour la Direction qui s'est fixé l'objectif de 45 % de femmes dans l'entreprise pour 2020.

Point 8 - Présentation du bilan de l'Emploi au 31/03/2019 - Compte-rendu de la Commission Emploi & Formation du 9 juillet 2019

Diminution des emplois : l'entreprise se trouve déjà dans la trajectoire du plan de départ, avec un départ sur deux non remplacé. Le siège paie le plus lourd tribut avec 59 CDI de moins en un an sur un effectif de 4 016 salariés. Au total, avec les CDD, intermittents et précaires, le siège perd 174 ETP (Équivalent Temps Plein) en un an (sur un total de 4494,5 ETP).

Cette saignée, en avance sur la RCC, risque de se traduire par une surcharge de travail pour les personnels qui restent, car elle ne correspond ni à une baisse d'activité, ni à une automatisation des tâches.

Le taux quasi-nul de remplacement des élus en heure de délégation traduit, selon la Direction une bonne anticipation des chefs de services. Pour les salariés dépositaires d'un mandat, cette pratique porte préjudice au bon fonctionnement des instances du personnel. On culpabilise le salarié-élu dont la charge de travail se reporte sur ses collègues. Les chefs de service sont confrontés à des difficultés pour remplir leurs missions ou rechignent à autoriser les détachements.

Point 9 - Bilan annuel des stages du Siège en 2018

Un manque d'ouverture à la diversité des stagiaires d'observation, faute de politique générale. Le fait d'avoir un proche dans l'entreprise reste le plus sûr moyen d'avoir stage.

Pour les stages d'application de moins de 2 mois, certains stagiaires reçoivent des gratifications. A ce sujet, plus de transparence est demandée dans la mesure où ces rémunérations dépendent du bon vouloir des managers.

A l'Information, plus de la moitié des journalistes en stages d'application proviennent d'écoles non reconnues (École du nouveau journalisme, ESJ Paris, IEJ, ISCPA…)

Pratique à la fois contraires aux règles de la convention collective (CCNTJ) et aux engagements de FTV qui est membre de la commission paritaire qui a agréé des établissements. Par ailleurs, une école reconnue, l'EJT de Toulouse, bénéficie d'un traitement de faveur disproportionné par rapport aux autres. FTV a t-elle des liens particuliers avec cette école ?

La DRH a décidé de reprendre la main : il n'y aura plus de stagiaires d'écoles non reconnues et c'est elle qui validera les conventions de stage.

Point 10 - Présentation du service social « Responsage »

Nouvelle organisation pour les assistantes sociales :

« Faciliter, améliorer, garantir… ».

Méfiance, quand la direction

nous promet d'améliorer ou de faire mieux, en général, il faut s'attendre au pire.

« Responsage », le nouveau prestataire est un spécialiste qui traite, pour une soixantaine de grosses entreprises, les activités d'assistantes sociales. Avec FTV son périmètre couvrira 130 000 salariés avec…. 8 assistantes sociales. Pour les 9 000 à 10 000 salariés de FTV, ça fait moins d'une assistante sociale, alors qu'on en compte actuellement une quinzaine sur site.

Le service fonctionnera comme une sorte de plateforme d'appel avec la garantie d'être rappelé dans la journée et d'obtenir une réponse écrite dans les 3 jours. Pas de présence sur site, mais des entretiens en présentiel sont possible en cas de nécessité.

Les élus ont exprimé leurs préoccupations par rapport à une prestation désincarnée et déshumanisée pour répondre à des demandes de salariés parfois en grande difficulté. Des salariés qui sont en attente de réponse mais qui ont aussi besoin de parler et d'être écouté :

« *Nous ne sommes pas un service d'écoute psychologique* »

a précisé le directeur de Responsage.

Le service sera mis en place dès le 1er septembre 2019. Il a fait l'objet d'un appel d'offre pour une durée de 2 ans, renouvelable une fois. Il succède à la prestation actuellement assurée une quinzaine d'assistantes sociale d'Audience.

Montant du contrat qui lie FTV à Responsage ?

Top secret, la direction refuse toute transparence.

Point 11 - Information sur la paie

Reporté à un prochain CSE.

Point 12 - Désignation d'un.e Référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Rafaèle Bourgier est désignée comme référente en remplacement de Gérard Tuscher qui a quitté l'entreprise. 15 voix pour et 6 abstentions.

Point 13 - Compte-rendu de la Commission de suivi de l'intégration de France 3 Ile de France au Siège des 29 mai et 1er juillet 2019

La commission de suivi de l'intégration de Paris Ile de France au Siège s'est réunie à plusieurs reprises. Elle a pour vocation de suivre toutes les modalités de mises en œuvre du projet. L'une des problématiques soulevée, le maintien de l'instance de proximité existante suite aux élections de novembre 2018 et le maintien des mandats des représentants du personnel de Vanves.

La direction propose la négociation d'un accord à ce sujet à la rentrée de septembre.

Point 14 - Point d'information sur la présentation du plan de charges de la rentrée

Le plan de charge des régies et plateaux du Siège pour la rentrée de septembre est présenté en séance. Certaines émissions qui étaient tournées à l'extérieur devraient être fabriquées au siège. (Émissions de F3 IDF, Slam, Passage des arts…) La direction est incapable de dire si ces émissions pourront compenser la perte d'activité occasionnée par la suppression du Soir 3, Motus ou C'est au programme.

Les élus ont alerté la direction sur la situation

préoccupante du service des EVT en sous-effectif chronique. Cette entité tourne avec plus de 50 % d'occasionnels, ce qui induit un important turn-over de CDD qui déstabilise le service. La direction affirme que celui-ci sera réorganisé prochainement.

Les élus ont dénoncé, dans une motion adoptée à l'unanimité (à lire ici ➠), le passe-droit dont bénéficie(nt) un ou plusieurs techniciens vidéos, autorisés à prendre des congés sans solde pour occuper le poste de réalisateurs mis en sous activité ou carrément remerciés.

Aucune information disponible pour l'instant sur le plan de charge de Vaise.

Elles seront communiquées au CSE de septembre.

Point 15 - Présentation et approbation des comptes 2018 (Activités Sociales et Culturelles, Attributions Économiques et Professionnelles, Restauration)

Les comptes 2018 ont été présentés par l'expert-comptable et le directeur de la restauration. Ils ont été validés sans réserve par le commissaire aux comptes et approuvés à l'unanimité des élus.

Le restaurant d'entreprise, géré par le CSE, traite 1 250 couverts en moyenne pour le repas de midi. Ce chiffre atteindra 1 600 couverts après le retour des services logés provisoirement dans l'immeuble EOS.

Point 16- Vie du CSE

- Le 5 septembre, le CSE organisera un forum dans le hall pour présenter l'ensemble des activités proposées aux salariés du Siège. Un réaménagement des locaux permettra d'élargir l'offre existante.
- Les chèques de rentrée scolaire seront disponibles à partir de fin juillet. Une communication sera adressée à l'ensemble des salariés.
- Le choix du logiciel de gestion du CSE a été effectué. Il sera déployé à partir de la rentrée de septembre.
- La visite de l'exposition Toutankhamon a rencontré un grand succès et le CSE souhaite renouveler ce type de partenariat avec la communication autour de grands événements.

Vos élu-e-s CGT du CSE Siège vous souhaitent des vacances reposantes avant une rentrée qui s'annonce encore tendue

Paris, Vaise, le 19 juillet 2019

CGT France télévisions Siège
Bureau V 2836
7 Esplanade Henri de France
75907 Paris cedex 15
cgt.siege@francetv.fr
01.56.22.47.04

Prochain CSE
11 &12 septembre 2019

sition.