Compte-rendu du CSE Siège

22 & 23 janvier 2020

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

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

CSE ORDINAIRE DES 22 et 23 janvier 2020

Mise en place de la supervision de la diffusion (control room) au CDE, nouveau système d'information des rédactions, baisse de l'emploi, orientation de la formation… c'est la transformation au galop de France Télévisions

Point 1 – Compte rendu CSEC des 15 et 16 janvier 2020

Delphine Ernotte en campagne

La patronne se félicite des audiences en linéaire et en non linéaire, des développements dans le numérique avec Okoo ou Salto, de l'équilibre budgétaire… Bref, elle se positionne bien « en marche » pour obtenir la prolongation à son poste pour les deux ans à venir.

Budget 2020

Les élu-e-s du CSEC ont voté un avis négatif sur un budget 2020 dont l'équilibre est obtenu par la suppression de 250 postes. Un équilibre en trompe l'œil puisque la prise en compte de Salto et de la transformation conduisent à un déficit de 24 M€.

Transformation technologique

Un grand nombre de projets qui vont toucher la quasi-totalité des salariés :

- Le CDE qui va évoluer en mode industriel en rassemblant les deux sites de Varet et du Siège.
- Le NRCS, avec une première phase un gestionnaire de conducteur (Newsboard) qui va remplacer Gilda, Mona Lisa, Dalet et I news Avid
- Les « kits de production nomade » unités de tournage avec I Phone, un système unique de montage partagé en réseau IP.
- La création d'un 3ème et 4ème studio en fond verts à Vendargues, l'exploitation du studio virtuel (plateau E)
- La poursuite des Matinales communes France 3/France Bleu à l'aide d'un multicam pour la radio filmée.
- L'automatisation des régies en région avec le système MOSAR
- L'intelligence artificielle et la data pour des salariés « augmentés ».

Régionalisation de France 3

Dans la perspective du triplement des programmes régionaux, Mme Mayerfeld annonce la création de 11 à 13 chaînes régionales à décrochage national d'ici 2022. Pour cela, elle veut tout remettre à plat : process, outils, métiers…

Elle aussi, très « en marche », soutient que le mouvement c'est mieux que l'immobilisme (ben tiens).

Elle affirme que l'information nationale sera préservée, ce dont on peut douter vu le sort réservé au Soir 3.

Transfert de la post production du feuilleton à France.tv Studio

Le projet de transfert de la post production d'« *Un si grand soleil* » du Franay à FTV Studio (à Vendargues), est contesté par le CSEC qui considère que l'activité peut être assurée, au moins en partie et même à Vendargues, par des permanents, avec une organisation du travail qui permette aux salarié-e-s de tourner sur plusieurs activités.

D'autre part, les élu-e-s ont toujours défendu la fabrication des programmes en interne et ils sont donc opposés à une filialisation de ces activités de post production, avec tous les risques que cela peut faire courir par la suite, si l'état décide de réviser le périmètre de l'audiovisuel public.

Au final, après ce transfert, quel sera l'avenir du site du Franay, dont les coûts de structure vont bondir, avec un étage inoccupé ?

Information sur le régime des frais de mission

La direction a révisé sa position sur la suppression du forfait frais de mission. Des dérogations subsisteront sur les opérations de plus de 15 jours (Tour de France, Roland-Garros), sur les fictions, sur les missions à l'étranger et pour les salarié-e-s qui justifieraient de plus de 100 nuitées en 2019. Cette liste serait figée et il serait impossible d'y ajouter des noms au fil de l'eau.

Insatisfaisant pour le CSEC pour qui le seuil d'éligibilité est trop élevé et qui dénonce la différence de traitement entre les personnels éligibles et ceux qui ne pourront l'être. Cerise sur le gâteau, ceux qui conserveraient le choix entre forfait et factures, devront liquider manuellement leur mission sans utiliser Concur alors que l'opération est actuellement l'une des plus simple à réaliser sur cette application. Aberrant !

Simplification de la gestion des congés dans Mon Kiosque

Pour les salarié-e-s au forfait jours, les RTT sont créditées dès le 1er janvier. Elles sont ainsi disponibles en totalité et peuvent se planifier sans attendre la fin de l'année. Par contre, pour les salarié-e-s aux heures, les RTT sont créditées au rythme de leur acquisition. Deux poids deux mesures, surtout que les salarié-e-s aux heures, doivent attendre de les avoir dans MonKiosque pour pouvoir les prendre,

et que leurs RTT sont amputées en cas d'absence, pour congé maladie ou grève par exemple.

Pour les journalistes au forfait, l'accord collectif prévoit 10 jours au titre des jours fériés, d'où il découle que les jours fériés sont des jours travaillés comme les autres. Non pris, ils peuvent se cumuler. Désormais, le jour férié est automatiquement marqué en jour férié d'où le risque de se voir obligé de le prendre et de perdre la main dessus.

Projet de nouvelle charte des antennes

Un texte hybride qui comporte d'un côté des obligations d'ordre légal ou règlementaire et d'autre part de simples recommandations sans qu'on sache ce qui relève de l'un ou de l'autre cas. Compte tenu de la teneur incomplète du texte les élu-e-s ont reporté le point au prochain CSEC.

Outre-mer

La nouvelle directrice générale du Pôle Outre-mer, a présenté sa feuille de route. « *Nous devons être des médias de territoire avec un rôle de contributeur dont le cœur est l'éditorial et la production de contenus* ». Mouais.

Concernant Malakoff, elle veut la transformer en station à part entière dont la vocation serait de valoriser les contenus et de participer à enrichir les contenus de production. Le portail numérique n'est pas encore finalisé et à quelques semaines de son ouverture (prévue le 30 mars) les réflexions et les chantiers se poursuivent. Inquiétant.

Les autres points à l'ordre du jour du CSE Central : présentation du NRCS, déménagement de Vanves au Siège, plateforme de planification des non permanents, point sur les MIF, ont été traités en CSE du Siège. Voir ci-dessous.

Point 2 – Information/Consultation sur le projet de développement des activités du Centre de Diffusions et d'Échanges - Phase 2 : Mise en place de la centralisation des activités du CDE sur un site unique. Étape 1 : Création d'une zone de supervision de la diffusion (appelée « control room ») et de pupitres d'exploitation

Selon la direction, le CDE n'a pas livré toutes ses promesses. Il a permis de dé corréler la publication des médias de la diffusion du linéaire et de lancer Okoo ou des chaînes éphémères.

Au-delà, la direction pense obtenir de meilleures performances et réaliser des économies importantes en réunissant les deux sites de Varet et du Siège.

Une réunion de négociation d'un accord de méthode est programmée le 4 février pour négocier l'aménagement du calendrier de consultation, une éventuelle expérimentation et une expertise par un cabinet indépendant.

La direction ne peut présenter la création de la control room sans présenter de projection finale de ce CDE reconfiguré et les conséquences à tous les niveaux : technique, éditorial, économique, social. Quid de l'emploi cible ? Seule une vision globale permettrait de le savoir. Par ailleurs, le fait d'effectuer des travaux d'aménagement, alors que les ateliers de réflexion sont loin d'être aboutis questionne sur la volonté d'intégrer les salariés et leurs instances sociales au projet.

Point 3 – Information/Consultation et recueil de l'avis suite à l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail concernant 6 salariés

Le CSE s'est abstenu sur les 6 avis d'inaptitude prononcés par le médecin du travail

Point 4 – Information sur le déploiement du nouveau système d'information des Rédactions - Phase 1 : Socle éditorial (impacts du nouvel outil)

Aucun impact sur les conditions de travail, pas d'effet négatif à craindre sur l'emploi, aucune influence sur l'éditorial et les pratiques professionnelles. Nous voilà rassurés. C'est l'avantage d'un projet découpé en tranches, la première phase paraît anodine voire même très positive, mais si on s'intéresse à la globalité du projet, le tableau final, c'est une autre chanson.

Pour l'instant, il ne s'agit que d'adopter un nouvel outil pour les conducteurs, commun à toutes les rédactions Siège, Régions et Outremer, venant en remplacement de Gilda, Mona Lisa, Dalet Galaxy. L'outil s'appelle « OpenMedia». Il sera précédé d'un autre outil « Newboard » pour les prévisions et l'accès aux sources d'information (dépêches, agences d'images, tournages, réseaux sociaux), disponibles sur un seul écran d'ordinateur.

L'ensemble constitue un NRCS, News-Room Computer System. Déployé vers la fin du premier semestre 2020, il concerne les 3 500 salariés de l'information de FTV.

Réactivité, souplesse, rapidité pour échanger les contenus sur les différentes antennes et sur le numérique sont au nombre des avantages du nouveau système, ce que personne ne conteste. Mais derrière la technique, il y a le non-dit. Tout l'aspect de la maîtrise éditoriale qui n'est pas évoquée, avec en particulier, le besoin d'alimenter en permanence France Info et sa plateforme numérique

Pour la CGT, ce nouvel outil risque d'amplifier les dérives éditoriales actuelles, en créant une gigantesque banque de rushes hyper centralisée, dans laquelle les rédactions pourront puiser sans règles, avec tous les risques d'approximation et d'erreurs. Une taylorisation du métier de journaliste, poussée à l'extrême, qui favorise le travail de desk au détriment du reportage. Une centralisation qui renforce le pouvoir des rédacteurs en chefs et dépossède le journaliste de terrain.

L'emploi risque d'être impacté, en particulier les coordinateurs des échanges (IV3, EVN-Agences), les scripts et responsables d'édition, le PC info puisque les conducteurs et sources seront accessibles sur les ordinateurs des journalistes. La charge de travail des monteurs comme des journalistes risque aussi d'augmenter avec un transfert des tâches techniques.

Devant l'ampleur du projet et ses imprécisions, élus du CSE Central ont voté, la semaine précédente, une demande d'expertise confiée au cabinet SECAFI.

Point 5 – Compte-rendu de la Commission de Vanves du 19 novembre 2019

Presque 2 mois après le déménagement de Vanves au Siège, les dysfonctionnements impactant les conditions de travail des ex-Vanvéens, qu'ils soient restés France 3 Paris Île-de-France ou qu'ils aient rejoint les plannings du Siège, sont toujours nombreux à l'édition, au montage, au mixage, à la rédaction, chez les vidéos…

Le seul point positif semble être le respect de la priorisation de la planification, pour les personnels pour lesquels c'est possible.

C'est l'accueil du Siège lui-même qui pose problème, avec des process inadaptés à une antenne du réseau France 3. Certains sujets sont obsolètes et ne peuvent être diffusés, la productivité est inférieure à celle de Vanves.

La direction est la première à reconnaître qu'il y a des

dysfonctionnements et notamment un temps d'adaptation nécessaire.

L'accord créant la Commission de Suivi, d'Analyse et d'Ajustement du Projet d'Intégration et d'Accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions est tombé le 31 décembre 2019. Il ne reste donc que l'instance de proximité de France 3 Paris Île-de-France pour traiter les dysfonctionnements, alors qu'elle n'est pas dimensionnée pour.

C'est pourquoi les organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une négociation pour trouver la meilleure solution d'accompagnement.

Le DRH de FTV s'est engagé à organiser une réunion d'échanges.

Par ailleurs il a été décidé que les salarié-e-s de l'antenne pourront bénéficier des ASC du CSE Siège.

Point 6 – Présentation du plan d'action suite au diagnostic sur les dysfonctionnements à la DMF

Les bonnes résolutions de la direction parviendront-elles à calmer le malaise de la DMF et remédier aux dysfonctionnements ?
Des actions porteront sur 3 axes : le management, l'organisation et l'activité.

Les managers seront formés aux risques psycho sociaux, ils feront des réunions régulières avec les collaborateurs, le temps de réponse sera raccourci, les fiches de postes et « qui fait quoi » actualisés.

Des réunions avec les commanditaires et les producteurs pour anticiper et faire appliquer **la règle d'or** sur le recours prioritaire aux moyens internes.

A ce sujet la CGT a dénoncé la sous activité des équipes légères de plus en plus souvent planifiés en « service sans affectation ». Conséquence des mouvements sociaux selon la direction.

Peu crédible selon les élu-e-s.

De même les élu-e-s s'inquiètent de la baisse d'activité de la vidéo mobile, en dépit du renouvellement des cars de Lille et Lyon.

Les élu-e-s ont aussi fait part du turn over des planificateurs qui perturbe la planification et créé des risques d'erreur.

Point 7 – Information sur le projet de plate-forme d'aide à la planification des non permanents au sein de la DMF

Afin d'optimiser la recherche des intermittents de La Fabrique, la direction souhaite tester un outil existant sur le marché : Ooviz, sur la population des OPV.

Les non permanents renseigneront leur profil (CV, matériels maîtrisés, dates de disponibilité…), les planificateurs de la DMF chercheront le profil dont ils ont besoin dans cette base de données et une proposition de mission sera envoyée automatiquement aux personnes qui correspondent.

Le non permanent répond qu'il est intéressé, le planificateur valide et un contrat est édité.
Calendrier prévisionnel :

Mars :

Expérimentation sur la population des OPV non permanents

Avril-juin :

Déploiement progressif sur les autres métiers

Juillet-août :

Bilan de l'expérimentation et appel d'offres

Septembre :
Déploiement de la plate-forme définitive

Il reste de nombreux points à clarifier :

Quelles données devront renseigner les non permanents ?

Est-ce que l'outil permettra plus d'équité ?).

Un expert a été désigné par le CSEC qui aura pour mission d'éclairer les élus pendant la phase d'expérimentation.

Point 8 – Information sur le projet de rattachement de la Direction de la Règlementation, Déontologie et du Pluralisme à la DGDAP

Ce nouveau rattachement hiérarchique ne modifie pas les effectifs et les conditions de travail des 14 salarié-e-s concerné-e-s, ni de déménagement supplémentaire.

Point 9 –Information sur l'évolution de l'unité Jeunes publics et animation

Après le lancement d'Okoo, la direction veut ajuster l'organisation de l'unité jeunes publics pour assurer la coordination de l'offre entre les différentes directions.

Cette évolution comprend la création d'une direction déléguée aux opérations qui épaulera la direction de l'unité jeunes publics, mettra en œuvre la stratégie de l'unité, participera aux développements d'Okoo, suivra les indicateurs, fera la construction budgétaire, etc. Cet ajustement n'entraine pas de modifications des conditions de travail ni de déménagement.

Point 10 – Information sur le projet d'organisation de la MEDIA FACTORY

La direction souhaite rattacher les équipes de la maintenance du CDE à la Media Factory.

L'objectif est de regrouper les activités ingénierie et support/maintenance actuellement réparties entre les sites MFTV (8 salariés) et Varet (8 salariés).

A compter du 1er février, la Média factory regroupera quatre services

- Supply chain et diffusion (ex système CDE),
- Publication (ex Video factory),
- SI Antenne
- Maintenance CDE »

Ce nouveau rattachement hiérarchique n'a pas de conséquence sur l'emploi, les activités, les organisations du travail et la localisation géographique.

Point 11 – Information sur le bilan de l'emploi au 30 septembre 2019 a) Présentation du bilan de la RCC au 7 janvier 2020 - b) Compte-rendu de la Commission Emploi et Formation du 17 janvier 2020

Bilan au 30 septembre 2019

La cure d'amaigrissement s'est poursuivie en 2019 : moins 115 ETP en un an soit -101,3 pour les PTA et -14,6 pour les journalistes. Le nombre important de démissions (23) concerne essentiellement la direction du numérique.

A noter le nombre de licenciements pour inaptitude dus, selon la direction, au vieillissement des salarié-e-s.

Tous les sites sont touchés à l'exception d'Issy les Moulineaux en raison du gonflement des

effectifs du numérique et du transfert de la comptabilité sur le site d'Eos.

Une grosse baisse d'ETP à la direction Antennes et Programmes (-45) due au transfert de Télématin vers FTV Studio.

Stabilité du nombre de temps partiels (166) dont une trentaine sont des temps partiels contraints, suite à une décision de justice lors d'une requalification. La CGT a dénoncé ces représailles de la direction (via ses avocats) à l'encontre de salariés dont le seul tort est d'aller au tribunal pour faire requalifier leur contrat en CDI. Il est inacceptable que la direction se réfugie derrière des décisions de justice pour maintenir des salariés à des temps partiels parfois de moins de 10h par semaine.

La parité femmes/hommes est quasiment obtenue au Siège avec 49,1% de femmes dans les effectifs.

La part des non permanents se réduit de 54,8 ETP sur le Siège. Ils sont la variable d'ajustement du plan d'économies. Ils augmentent toutefois à Eos dans le secteur numérique et à la comptabilité.

Enfin les heures supplémentaires sont en hausse chez les journalistes, au secrétariat général et à la communication.

Suivi de la RCC au 7 janvier 2020

311 départs RCC ont été enregistrés au Siège début 2020, dont 181 effectifs au 31 décembre 2019, le reste s'échelonnant d'ici la fin 2022. Si d'autres salariés pourront encore se porter candidats au cours des 3 prochaines années, on ne peut pas dire que l'opération dégraissage de la direction ait rencontré un franc succès.

Au niveau du groupe ont en est à environ 700 départs pour un objectif de 2 000. Pas facile de professer des objectifs contradictoires : soutenir un gouvernement qui veut instaurer un âge pivot à 65 ans tout en incitant les seniors à partir le plus tôt possible !

Au siège, tous les secteurs et services sont fragilisés par ces 181 départs, auxquels s'ajoutent les autres départs du début de l'année. Avant le plan RCC, au 30 septembre 2019, on enregistrait déjà une baisse de 56 emplois permanents.

Au total, 237 départs de CDI en un peu plus d'un an soit près de 6% des effectifs. Le Siège et les rédactions ont perdu 19 monteurs, 15 ingénieurs du son, 11 cameraman-OPV, 30 journalistes, plusieurs dizaines de techniciens, de cadres, de chargés d'administration.

La grande question reste l'avenir de ces postes et leur remplacement, si l'on veut préserver la qualité des programmes, des journaux et des magazines, sans dégrader les conditions de travail de ceux qui restent.

Point 12 – Point d'étape sur la mise en œuvre de l'évolution de la direction financière

Point d'étape sur la nouvelle organisation mise en place le 1er novembre 2019. Toutes les équipes ont leurs nouvelles tâches. Des renforts ont été nécessaires pour absorber le surcroit d'activité de la période transitoire et assurer la clôture comptable.

La direction espère une stabilisation d'ici la fin du premier trimestre.

Des difficultés demeurent qui résultent d'une organisation en réseau à distance. Il a fallu beaucoup de déplacements en région pour la mise en place et l'organisation nouvelle. La distance géographique est en partie palliée par des réunions de travail régulières

Une newsletter comptable et une réunion trimestrielle en plus des réunions de service régulières vont être mises en place. Des ateliers ont été organisés, des actions de formation sont en cours, dont un cursus de management au premier

semestre.

Un tour des régions est prévu en avril pour faire le point avec les salariés et démarrer les entretiens professionnels.

Point 13 – Information sur le projet de plan de développement des compétences 2020 - a) Compte-rendu de la Commission Emploi et Formation Professionnelle du 4 décembre 2019

Les gros moyens pour la transformation

Ce plan de développement des compétences 2020 (ex plan de formation) se situe dans la continuité de la note d'orientation à 3 ans. Il accompagne l'évolution de l'entreprise dans un contexte mouvant, en fonction des négociations en cours et à venir.

12 M€ supplémentaires ont été prévus par l'accord du 7 mai 2019 pour cette transformation. Ils viennent en plus du budget déjà prévu dans le plan pour l'adaptation aux nouvelles technologies.

Pour 2020, la Direction envisage une enveloppe de 3 M€, mais ne peut pas faire une répartition par périmètre (Siège, réseau France 3, Outre-mer). Cela dépendra des expérimentations à venir.

Une enveloppe considérable consacrée aux actions transversales, c'est-à-dire celles qui relèvent de la stratégie de l'entreprise. Dans la répartition par domaine, un budget conséquent pour les actions liées aux technologies et à l'innovation. Même si théoriquement, ces actions pourraient relever de la transformation, l'enveloppe de 12 M€ viendra en plus.

Des arbitrages entre ce qui relève de la transformation et du plan classique seront nécessaires. Par exemple, est-ce que la formation à l'écriture web pour les journalistes relèvera de la transformation ou du plan classique ?

Les nouveautés

L'ordonnance « balai » d'août dernier assouplit l'état des lieux à 6 ans lié au parcours professionnel du salarié. Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2020 pour justifier de l'accomplissement de leur obligation. Le salarié doit avoir suivi au moins une formation autre que celle qui conditionne l'exercice de son métier. Ces formations obligatoires sont établies par des textes. A FTV, 21 formations sont concernées.

Le Compte personnel de formation (CPF) est désormais ouvert aux intermittents et aux intérimaires. Désormais, les demandes de formation dans le cadre du CPF doivent se faire par smartphone sur une application dédiée, ou sur internet. 22 000 formations seront éligibles au CPF. Il est impératif de reporter les heures de DIF sur le CPF avant le 31 décembre 2020, sinon on les perd.

Depuis le 15 novembre 2019, les formations CPF ne peuvent plus être abondées par l'AFDAS lorsque leur montant dépasse l'enveloppe disponible. Désormais, ce coût supplémentaire est pris en charge par le demandeur. Ou bien, quand c'est possible, par des fonds régionaux ou Pôle emploi. L'employeur peut apporter également un complément. A la demande du CSEC, une négociation va s'ouvrir sur ce point.

Un effort important de l'entreprise

Un budget important est consacré par l'entreprise à la formation de ses salariés. Il augmente de 1% par rapport à l'année dernière et cet apport se fait en 2020 sur fonds propres, car l'année prochaine, l'entreprise ne peut plus utiliser les droits de tirage de l'AFDAS dont elle a bénéficié jusqu'en 2019. En 2018, elle a pu utiliser une subvention de 236 000 euros pour le développement des métiers numériques et de 70 000 euros pour les intermittents. Une partie sera compensée par l'enveloppe de 12 millions d'euros pour la transformation. Il est possible en outre que FTV continue de bénéficier d'un

financement extérieur pour la formation des intermittents.

Les actions stratégiques

21 projets ont été regroupés par 5 familles : Technologies et Innovations, Cursus professionnels et évolution des métiers, Politiques de l'entreprise, Actualité, Applicatifs (logiciels comme CONCUR)

Direction de l'Information

L'accent est mis sur le développement du numérique, la recherche de d'information sur les réseaux sociaux et on espère, en dehors, sur le terrain et par contact direct avec les interlocuteurs.

Pour les infographistes, des formations sur les logiciels 3D sont prévues. Une uniformisation des systèmes de fabrication entre France 2 et France 3 est en cours.

Pour les journalistes, une formation aux techniques d'autodéfense en reportage est prévue. Également programmée, une formation sur le traitement des situations de catastrophes industrielles. Il s'agit à la fois d'analyser une catastrophe et de mesurer la dangerosité de sa couverture. Ces formations sont obligatoires, c'est-à-dire voulues par le gouvernement, aussi bien pour les reporteurs que pour l'encadrement. On se demande pourquoi.

Concernant l'actualité, une formation sur les grandes questions climatiques va être introduite au catalogue de 2020. Un focus est également prévu sur les élections municipales. On note cependant de grands absents sur les questions d'actualité, comme par exemple les grands enjeux que sont l'immigration et l'islam, dont le traitement à l'antenne est souvent marqué par des préjugés, des raccourcis et un manque de connaissances.

Certains traitements thématiques de l'information, comme par exemple les institutions françaises et européennes, le droit à l'image sont réservés aux documentalistes, alors que les journalistes auraient bien besoin parfois d'une piqure de rappel. Par ailleurs, on note que les questions déontologiques ne font pas partie des priorités de l'entreprise, alors que des affaires récentes comme celle de la fausse arrestation de Dupont de Ligonès montrent que la crédibilité de l'entreprise et celle des journalistes sont en chute libre.

Programmes, Antennes, Numérique

Le budget est en augmentation. On est en pleine mutation. L'objectif est de mieux infuser la culture numérique auprès des salariés.

Il va y avoir des réorganisations impactantes, comme celle de la communication notamment. On ne sait pas exactement ce que cela va impliquer en termes de pratiques. La direction assure que si les pratiques vont changer, avec notamment l'importance des réseaux sociaux, le cœur de métier reste le même. Elle assure que pour l'instant, elle réserve une enveloppe, sur les 12 M€, mais ne sait pas exactement sur quelles actions cela va aller. Il y aura peut-être des accords d'expérimentation dont pour l'instant personne ne connait les contours.

Cursus management

Selon la direction, les cursus management mettent l'accent sur la QVT. Ils rappellent certains principes, comme le droit à l'erreur, la bienveillance, donnent des conseils sur la posture (comment je te parle), soulignent l'importance de la délégation en mode projet.

Les managers travaillent en binôme avec un RH. Les responsables managers font une liste de personnes prioritaires pour ces formations.

D'autre part, la RH a mis en place un accompagnement des managers, au Siège, sous forme de déjeuners de travail, où l'on échange sur des pratiques managériales.

Il y a également des fiches pratiques en lignes sur des thématiques diverses comme : embarquer une équipe, gérer les contradictions, manager son manager…

Se développe également une pratique du tutorat, dans laquelle un manager expérimenté travaille en binôme avec un novice.

Le CSE a rappelé son attachement à l'université de FTV dans le cadre de la réforme de l'audiovisuel surtout en cette période de transformation qui vient tout chambouler.

Point 14 – Vie du CSE

Présentation du budget restauration 2020

Un budget à l'équilibre qui anticipe une hausse de fréquentation en raison du retour des équipes de la DGDAP d'Eos et du Ponant à MFTV. A venir, un buffet entièrement végétarien de plats chauds en vis à vis du buffet froid des légumes.

La direction de la restauration est aussi en discussion avec la direction IMG pour réorganiser l'espace de manière à augmenter la capacité d'accueil. Reste le problème du lissage de la fréquentation (la concentration autour du 13H) qu'il faut encourager pour les secteurs non directement concernés par la diffusion des éditions.

Déploiement du logiciel Proweb du CSE Siège

Le lancement du logiciel dans sa partie comptabilité a démarré début janvier. Un cycle de formation a été mené. A venir, le site Internet qui réinvente l'espace des bénéficiaires : toutes les prestations accessibles en ligne, un site adaptable aux smartphones, tablettes et PC, une mise à jour en quelques clics.

Au plan de la gestion, la base de données des bénéficiaires sera mise à jour, les salariés pourront modifier leurs données personnelles, enregistrer leurs enfants, renseigner les IBAN pour les subventions par virement… Les salariés pourront saisir leurs choix de voyages, séjours enfants ou location en ligne.

Conçu pour la comptabilité générale et la comptabilité analytique, l'outil permettra de suivre les budgets et faires des extractions de rapport de gestion et donc d'améliorer les conditions de travail de l'équipe de gestionnaires.

Paris, Vaise, le 27 janvier 2020

Prochain CSE
26 &27 février 2020

D'ici là, vos élu-e-s CGT, se tiennent à votre disposition.

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