CSE Siège
du 15 & 16 juillet 2021

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

- ## Restitution des conclusions de l'enquête relative à la suspicion de harcèlement d'un salarié de la Direction de l'information : procès en règle d'un management toxique

Un moment de très grande intensité a eu lieu lors de ce CSE de juillet : le procès d'un management toxique à la rédaction de France 2.

Le 9 février dernier, suite au licenciement pour inaptitude d'un journaliste de la rédaction (ex-France 2), les élus du CSE avaient voté à l'unanimité, une motion demandant une enquête, pour suspicion de harcèlement à l'encontre de ce salarié.

Cinq mois après, l'expert indépendant vient de rendre ses conclusions aux membres du CSE, en présence des directeurs de l'information et de la rédaction. Un rapport accablant.

D'après son enquête, le harcèlement moral est incontestable, tous les critères du Code du travail sont réunis : marginalisation, privation de travail, discrimination salariale… Ce que salariés et syndicats n'ont eu de cesse de dénoncer éclate au grand jour, malheureusement aux dépens d'un collègue, détruit par des années de maltraitance.

A travers ce cas, c'est tout un système de fonctionnement de la rédaction de France 2, pendant des années, qui est en accusation : management brutal, totalitaire, clanique, par la peur et la loi du silence. Des méthodes qui ont culminé sous l'ère Thuillier – Monnier - Pujadas et qui perdurent encore.

« *Les 2 CV et les Ferrari* », comme l'avait « brillamment » résumé un récent ex-directeur de la rédaction. Version FTV du célèbre « *premiers de cordées* » versus « *ceux qui ne sont rien* ».

Procès, également, d'une direction des ressources humaines à l'inaction coupable face à ces graves dérives.

Après la réhabilitation et la réparation, légitimement dues à la victime de ces agissements condamnables, les élus du CSE ont exigé un changement total dans les méthodes de commandement de la rédaction, la fin du caporalisme et de la manipulation de l'information par les rédacteurs en chef.

Il faut inverser la pyramide et redonner de l'autonomie aux journalistes et aux équipes sur le terrain, mettre fin aux « castings », à l'omniprésence des chefs de service tout au long des tournages, jusqu'en salle de montage.

Les conséquences doivent aussi être tirées pour ceux qui, dans l'encadrement, continuent, encore aujourd'hui, de pratiquer un

management toxique et indigne. Un petit tour par la case reportage serait pour le moins salutaire, l'occasion de se frotter au quotidien de la majorité des journalistes, au contact de la vraie vie.

La CGT a demandé d'une part qu'une publication très large des conclusions de l'expert (la reconnaissance du harcèlement moral de gestion), soit rendue publique pour l'ensemble des salariés de FTV (comme une sorte d'annonce légale), et d'autre part que les formations à la prévention du harcèlement, moral et sexuel, soient enfin rendues obligatoires pour l'ensemble des salariés de FTV.

On ne doit plus permettre de laisser traiter les salariés de façon aussi indigne à FTV.

H Corpo : la plate-forme de réservation hôtelière en question

L'inscription d'un point à l'ordre du jour sur H Corpo (la plateforme de réservation hôtelière) avait été demandé par le secrétaire et acceptée dans un premier temps par la direction mais faute d'interlocuteur disponible pour la séance du CSE, la direction a proposé d'apporter des réponses écrites aux questions des élus (➠ *lire ici les questions-réponses*).

Pour autant le secrétaire demandera l'inscription du point à l'ordre du jour de la séance ordinaire du CSE de septembre sur ce sujet très sensible.

Bilan du plan de développement des compétences ; 2020 année COVID

Dans son compte rendu (➠ *lire ici le compte-rendu*), le président de la commission a mis en évidence les principaux points suivants :

L'échec du transfert des droits DIF sur le CPF au niveau national et l'absence de données concernant les salariés de FTV.

Les durées de formations de plus en plus courtes, phénomène qui s'est amplifié avec la crise sanitaire.

Un plan de développement des compétences qui s'apparente plutôt à un plan d'adaptation aux nouvelles technologies, vu que les actions d'adaptation au poste de travail représentent 80 % des formations réalisées en 2020, et que les nouvelles technologies accaparent un tiers du budget, alors que le développement de compétences proprement dit, c'est-à-dire les actions de formation qui visent des changements de poste ou de fonction ne représentent que 4 %.

Le changement de paradigme durable lié à la crise sanitaire avec le boom des formations à distance. La commission a rappelé le caractère irremplaçable de la formation en présentiel.

L'importance des formations sur les gros projets transverses comme le NRCS pour la direction de l'information.

L'inégalité d'accès à la formation pour les CDD.

La sous-utilisation de l'enveloppe budgétaire prévue pour la transformation. Il reste 9 M€ à dépenser d'ici fin 2022 à l'échelle de l'entreprise.

Le caractère limité des formations sur la prévention des comportements inappropriés. La commission a notamment préconisé d'intégrer la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) dans la liste des formations obligatoires. Formations qui au sens de la loi sont obligatoires pour

l'employeur, c'est-à-dire qu'il est obligé de les dispenser aux salariés concernés.

Sur Open Media, des élus se sont plaints de ne pas avoir eu de formation avant à la mise en service de l'outil.

Concernant ces gros projets technologiques, il y a clairement des décisions prises sans en référer aux utilisateurs. Par exemple, pourquoi Open Media n'est pas accessible dans les salles de montage ? Cela pose problème aux rédacteurs et aux monteurs qui sont obligés de passer par le NRCS pour accéder aux conducteurs. L'université souhaiterait également être dans la boucle, et que des référents pédagogiques soient consultés, lorsque que de gros projets technologiques sont à l'étude et que des appels d'offres sont menés.

Pour les formateurs internes (FOR) sur Open media, les formations vont être reprises à zéro car les gens formés comme experts en 2020 n'ont pas pu exercer.

- ## Point d'étape sur le projet d'apport par FTV à FTV Studio de l'activité de production d'émissions en gestion directe (projet TEPI). La direction épinglée par le juge.

Ce point d'étape faisait suite à l'audience du 17 juin et au jugement du 8 juillet qui a sanctionné le non-respect par FTV des prérogatives du CSE Siège et du CSE Central par la direction.

Le jugement a fait obligation à l'entreprise de fournir le traité d'apport ainsi que les recettes des émissions concernées par le projet, sous peine de se voir infliger des pénalités financières par jour de retard.

Ce jugement est une première étape sur la forme. La procédure sur le fond pourra se mettre en place dans un second temps, sur la base des documents qui auront été transmis par la direction et qui vont être analysés par l'expert.

La question principale étant de déterminer si oui ou non, il y a entité économique autonome permettant l'application de l'article L-1224-1 du Code du travail et le transfert automatique des contrats de travail des salariés.

La direction réitère sa volonté de protéger l'intérêt des salariés, ce que contestent les élu-e-s qui constatent que la pétition signée par près de 1 000 salariés est écartée des débats, tout comme la perte de la convention collective pour les salariés concernés.

FTV a été créée par la Loi en 2009 pour concevoir, produire, fabriquer et diffuser des programmes dans tous les genres et sur tous les supports, pas pour se transformer au fil des ans en diffuseur de programmes achetés à l'extérieur ou conçus dans une filiale.

Les élus redoutent que l'architecture ainsi proposée n'ouvre la porte, d'ici quelques années, à une disparition de la filiale, une situation qui fragiliserait FTV SA, qui ne serait alors plus qu'une coquille vide. C'est la raison pour laquelle, ils réclament une véritable stratégie de la production-fabrication de nos programmes en interne.

La direction répond que la production interne n'a jamais été aussi importante ces dernières années avec de nombreux succès comme « Culturebox », « Un si grand soleil » ou encore « Alex Hugo », ce que ne contestent pas les élus pour qui rien n'empêche de développer à la fois l'activité de FTV Studio pour les programmes de stocks, et celle de

FTV SA pour les programmes de flux.

Selon la décision du juge, le CSE Central devra rendre son avis au plus tard le 13 septembre sur le projet TEPI. Le CSE du Siège sera consulté le 3 septembre.

Deux projets de rupture conventionnelle collective pour départ à la retraite, conformément à l'accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de FTV du 7 mai 2019

Le secrétaire a rendu hommage à Martine Chevalier pour son engagement et sa loyauté dans sa défense des intérêts des personnels au cours de sa carrière.

Compte rendu du CSE Central des 6 et 7 juillet 2021

Le CSE Central s'est tenu les 6 et 7 juillet, en présence un peu intermittente, de la Présidente.

Un tour d'horizon de la situation de l'entreprise a été fait, avec le constat de projets qui ont pris beaucoup de retard.

La direction impute cela à la crise sanitaire mais elle semble ignorer la forte résistance des salariés sur de nombreux projets : les régies automatisées en région, la centralisation de la diffusion au CDE, l'évolution du système d'éclairage des plateaux du Siège, la réorganisation de la fabrique. Au cœur des problèmes le plus souvent, la pression sur l'emploi et la dégradation des conditions de travail qui end écoule.

A noter lors de ce CSEC, l'avis négatif rendu sur les Comptes 2020 (➠ *lire ici le compte rendu du CSEC par le secrétaire*).

Compte rendu de la CSSCT du Siège du 22 juin 2021

Une quinzaine de points ont été abordés lors de la séance CSSCT siège du 22 juin (➠ *lire ici le compte rendu*).

Si la direction a répondu à la majorité des points, certains restent sans réponse ou ne sont pas traités de façon satisfaisante comme pour les salariés des équipes légères qui se retrouvent en sous-emploi alors que FTV studio ne respecte pas la règle d'or et à qui la DRH impose des équipes de tournage à deux d'une manière autoritaire.

Il en est de même pour les infographistes pour lesquels la direction ne prévoit aucun plan de carrière alors que leur métier s'est considérablement transformé avec des tâches de plus en plus répétitives qui ne laissent plus de place à la créativité. De plus, la parité femmes/hommes est loin d'être atteinte dans ce service, les profils ne correspondraient pas aux attendus…

Enfin, avant l'avènement de la 5G, la CSSCT a souhaité faire un point sur les modes de transmission 3/4G. Elle a demandé des réponses motivées aux préconisations émises par le CHSCT Siège lors de la séance du 23 mars 2018, auxquelles la direction n'avait jamais pris la peine de répondre.

Le CHSCT avait fait une proposition d'actions de prévention des risques professionnels à la suite d'un rapport d'expertise. Le CSE a voté une résolution (➠ *lire ici*) pour être certains que la direction apporte enfin des éléments de réponse.

Situation sanitaire et gestion des retours sur site du Siège ; une rentrée sous le signe de l'incertitude

Quelques chiffres

Pour le moment, les chiffres sont stables à FTV depuis le mois de juin : 4 cas Covid-19 (dont 1 au Siège), 7 quatorzaines (aucune au Siège).

Environ 1.500 tests PCR ont été réalisés à ce jour (dont 69 la semaine du 28 juin).

461 injections (dont 74 la semaine du 28 juin) ont été pratiquées par la médecine du travail. Le Moderna est aujourd'hui le seul vaccin en demande dans l'entreprise et donc administré par les médecins. Tous les salariés et personnels exerçant pour FTV (intermittents et prestataires inclus) sont éligibles à la vaccination.

Un rendez-vous auprès du secrétariat médical est nécessaire : *cabinet-medical.mftv@francetv.fr*

Mesures sanitaires dans l'entreprise

A FTV, vaccinés ou pas, le strict respect des gestes barrière reste la règle. Le port du masque est la seule mesure vraiment efficace. Pas besoin de pass sanitaire pour accéder au restaurant d'entreprise. Les mesures déjà en place suffisent.

La direction rappelle qu'à l'extérieur de l'entreprise, les mesures récemment annoncées par le gouvernement sont à respecter scrupuleusement par les équipes de tournage. Même remarque pour les salariés voyageant à l'étranger : ils devront respecter les règles instaurées dans le pays. Pas de passe-droit sous prétexte de travailler à la télé !

Retours sur site et télétravail

Ateliers de préparation de retour sur site

Depuis le 1er mai, les managers ont été invités à organiser, dans leurs services, des ateliers co-animés avec un représentant de proximité.

Objectif : anticiper le retour sur site des salariés.

Les élus regrettent l'absence de RH mais saluent cette initiative : ces ateliers ont permis de recréer du lien dans les équipes. Une fiche pratique a été élaborée à l'attention des managers pour inviter les participants à s'exprimer sur leur vécu pendant leur période de travail à distance et leur permettre de s'exprimer sur leur reprise d'activité.

Retour sur expérience

Globalement, les salariés sont satisfaits de cette période de télétravail.

Beaucoup expriment leur fierté d'avoir réussi à remplir leurs missions : un travail bien fait malgré le contexte.

Parmi les avantages de l'exercice, beaucoup évoquent le gain de temps lié aux transports : un frein à leur retour sur site tout comme le port du masque en continu.

Problèmes matériels et ergonomiques

Lorsque l'accord télétravail sera mis en place, les élus suggèrent à la direction de penser à un « doublement » des postes de travail pour ne pas que les salariés passent leur temps à installer et désinstaller leur matériel de travail.

Certains salariés pointent du doigt des TMS (mal de dos, tendinites, etc.) liés à leurs installations très moyennes d'un point de vue ergonomique. Les élus rappellent à la direction ses obligations en matière de qualité de vie au travail. Ils lui demandent à l'avenir de mieux

accompagner les salariés en télétravail (CDI comme CDD).

Surcharge de travail

Plusieurs salariés ont vu leur charge de travail augmenter en télétravail.

La direction rappelle que les heures supplémentaires effectuées doivent être payées. Elle ajoute que « *le salarié ne doit pas se permettre d'avoir des charges de travail incompatibles avec le code du travail et sa santé.* »

Communication et bienveillance

Si la situation sanitaire le permet, la direction confirme l'application de l'accord sur le télétravail dès la rentrée.

Le mois de septembre sera une période transitoire de retour sur site. Cette période permettra aux salariés et aux managers de mettre en place les conditions de retour avec une organisation du travail basée sur l'accord télétravail.

En octobre, si les conditions définies entre le manager et son salarié sont satisfaisantes, une demande d'avenant sera formulée pour signature.

A ce jour, les demandes s'orientent le plus souvent vers 2 à 2,5 jours par semaine de travail à distance. Un guide du télétravail sera bientôt diffusé dans l'entreprise.

- ## Compte rendu de la commission de suivi du 28 juin 2021 relative au projet de développement du CDE. L'encadrement doit revoir ses méthodes.

La commission de suivi s'est réunie le 28 juin 2021 (➡ *lire ici le compte rendu*). Elle a fait un point sur le déroulement des ateliers des différents secteurs du CDE.

L'atelier médiathèque et « prépa diff » a permis aux salariés de s'exprimer sur l'évolution de leur situation et de leurs métiers. Les nouveaux outils ont commencé à être utilisés début juillet. Le déploiement de l'outil Validator a pris du retard, avec pour conséquence la poursuite des acquisitions, ce qui est source de tensions sur les effectifs.

A Varet, on demande à l'équipe d'intégrer la « prépa diff », alors que l'activité médiathèque ne s'est pas arrêtée. Un surcroît de travail à effectifs constants (1 salarié est parti, un autre en mission côté chef de chaîne / exploitation, un troisième en arrêt) qui pèse fortement sur les conditions de travail.

Globalement, les retards dans le déploiement du projet ont pour conséquence de déstabiliser les salariés, confrontés à l'allongement de la période transitoire pour, peut-être, 2 années de plus. Ils souhaitent être rassurés sur leur demande de formation pour intégrer le cockpit de supervision, lorsqu'il sera mis en place : « Ça se rapproche de ce qu'on fait actuellement. L'idée était de se dire que le chemin naturel est de se diriger vers ces métiers »

Les ateliers vérification et conduite d'antenne sont terminés, à l'exception de l'exploitation et chefs de chaîne du Siège. Les besoins exprimés dans les ateliers vont conduire à des échanges entre les ingénieurs et les équipes. Il reste aussi des interrogations et des incertitudes sur les besoins humains : dimensionnement des postes, fiches de postes, cartographie des métiers… sur lesquels les engagements de la direction et du DRH restent vagues. Le dossier reviendra en CSE siège, les 15 et 16 septembre.

Un autre point, imprévu, a été

évoqué par le secrétaire du CSE à la demande des salariés intermittents de la vérification.

Le directeur du CDE a évincé unilatéralement des listes de diffusion, une dizaine d'intermittents historiques qui concourent à la vérification-diffusion. Ces salariés se voient privés d'informations indispensables. Cela peut avoir des conséquences sur l'antenne, mais ils se demandent aussi si cela préfigure, à terme, une volonté de ne plus les faire travailler. Le secrétaire du CSE a exigé la réintégration de ces intermittents dans la mailing liste de leur service. Il a fortement dénoncé une forme de violence managériale inacceptable.

Vie du CSE

Le lancement de l'opération chèques rentrée scolaires se fera mi-août et jusqu'à la fin de la rentrée universitaire en octobre

La distribution du Gobi a connu une forte demande et le service s'organisera à la rentrée afin d'étendre la distribution sur la journée et satisfaire tous les ayant-droits.

Un nouveau voyage en République Dominicaine a été validé, il complètera le séjour à la Martinique qui connaît un grand succès.

Les linéaires hiver 2021 ont été actés par la commission des marchés avec deux nouvelles propositions, Chamonix et Serre Chevalier.

Le totem de réparation vélo « tout en un » est arrivé au CSE, son installation devrait se faire prochainement du côté de Valin.

Quatre prestataires ont été contactés pour le projet de soirée su personnel à la rentrée de septembre. Leurs réponses sont attendues en espérant que le coronavirus ne viendra pas chambouler le projet.

L'équipe s'est organisée pour offrir un service en continu pendant la période estivale, sauf le mercredi.

Dans le cadre du contrôle de FTV par l'URSSAF pour les années 2018 à 2020, le CSE est questionné sur ses propres activités, règles de gestion, principes d'attribution des subventions.

Enfin pour ce qui concerne la restauration du Siège, on note une baisse de fréquentation en ce mois de juillet, avec environ 450 couverts à midi.

Prochain CSE extraordinaire sur TEPI le 3 septembre

D'ici là vos élu-e-s CGT du CSE se tiennent à votre disposition et souhaite de bonnes vacances (dans le respect des gestes barrière) à ceux qui en profiteront.

Paris, le 20 juillet 2021