CSE Siège

du 1 & 2 décembre 2021

Risque d'orage persistant

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

En ouverture de séance, la CGT a évoqué la crise sociale qui couve dans de nombreux secteurs au Siège, le ras le bol des salariés qui n'en peuvent plus des chantiers de transformation dont la seule constante est la réduction des ETP et de la masse salariale.

La réorganisation du CDE, la gestion calamiteuse du transfert à FTV Studio, l'alerte pour risque grave au PC Info, le projet d'évolution de l'éclairage des plateaux du Siège, le temps de travail à la direction de l'info, les conditions d'emploi des chargés d'édition, la planification autoritaire des monteurs itinérants… Combien de motifs de tension qui n'attendent qu'à se transformer en conflits ouverts, comme à franceinfo.fr où la quasi-totalité du personnel a cessé le travail le 30 novembre pour obtenir les moyens d'exercer leurs missions d'information.

En début de séance, les élu-e-s ont adopté une résolution à l'unanimité pour désigner le cabinet CEDAET en vue d'enquêter sur les amplitudes et la charge de travail à la direction de l'info, en particulier pour les salariés au forfait jour (lire ici ➡)

Projet de développement des activités du CDE. Mise en place d'un CDE unique à MFTV

Poursuite de la consultation sur ce projet lourd de conséquences pour l'emploi. Et les conditions de travail. La CGT a démontré que le projet de la direction, contrairement à son intitulé, n'est pas un plan de « développement des activités du CDE » mais plutôt un plan de restructuration dont l'objectif principal est de réduire les effectifs. Initialement, le CDE comptait environ 130 postes, une trentaine de salariés de la maintenance ont été transférés à la média factory, il reste donc une centaine de postes. Or le document « projet » de la direction annonce un effectif de 73 postes dans l'organisation actuelle.

Où sont passés les postes manquants ?

La CGT a dénoncé une présentation insincère der la direction dès lors que près de 30 ETP, occupés par des précaires, des détachements, de la prestation externe ou des heures supplémentaires, nécessaires pour assurer le fonctionnement du CDE, sont purement et simplement occultés.

Les conséquences seront catastrophiques pour l'emploi des salariés non permanents et pour les conditions de travail des salariés qui resteront en poste.

Ont été évoqués les risques liés l'automatisation des tâches, à l'uniformatisation des plannings du contrôle qualité, au travail seul des chefs de chaine, etc.

L'experte du cabinet CEDAET a présenté ses travaux qui viseront à analyser les conséquences du projet sur les conditions de travail, la santé. Ils porteront sur l'évolution des métier, l'emploi, la formation, l'organisation du travail et l'organisation spatiale. Le cabinet ira rencontrer les équipes au Siège et à Varet ainsi que les responsables du projet.

Point d'information sur le télétravail

Suite à l'Accord télétravail signé le 18 mars dernier, 1920 avenants ont été signés à FTV. La majorité de télétravailleurs sont au Siège (1344), pour une moyenne de 2,2 jours de télétravail par semaine. Ils se répartissent de la manière suivante :

- 55 à la présidence et au secrétariat général
- 146 à la direction de l'information
- 300 à la direction antenne et programme
- 536 aux moyens et fabrication
- 244 aux ressources humaines
- 63 au marketing et à la communication

La mise en place du télétravail génère encore de nombreuses tensions. Certains managers rechignent à accorder le télétravail et de nombreuses questions se posent sur le droit à la déconnexion, les amplitudes de travail, l'aménagement de l'espace de travail au domicile, la prise en charge des TMS, les risques d'isolement, la remise en cause des collectifs de travail, etc.

La direction a édité un guide et mis en place des tutoriels afin que chacun puisse disposer d'un outil qui réponde à ses questions. Elle dit vouloir organiser des ateliers de réflexion et de partage autour de ces questions. Le modèle n'est pas encore défini, l'objectif est de permettre aux équipes de décider ensemble de la meilleure manière de conjuguer présentiel et distanciel.

La CGT suivra de près les propositions qui seront faites en début d'année prochaine sur ce sujet.

Télétravail à 100%

A compter du 13 décembre et jusqu'au 9 janvier 2022, c'est le retour du télétravail à 100 % partout où cela est possible.

La CGT a demandé que tous ceux qui télé travaillent soient indemnisés, qu'ils aient ou non signé un avenant télétravail. Elle questionne aussi la direction sur la situation de ceux qui n'ont pas la possibilité de télé-travailler, soit parce que leurs conditions de logement ne sont pas adaptées, soit parce que leur situation personnelle ne le permet pas.

La direction déclare que les situations seront étudiées au cas par cas, et que des dérogations sont envisageables. Les élus interpellent la direction sur les open-space où la transmission du virus est plus facile et demandent que soit étudiée une adaptation des lieux de travail. En attendant une mesure simple pourrait être prise,

celle d'installer des capteurs de CO2, afin de permettre aux salariés de suivre les recommandations de l'ARS, c'est-à-dire d'aérer dès que l'air est saturé…

- ## Dérogation du temps de travail du personnel assurant l'opération des JO et Paralympiques d'hiver 2022

La demande de dérogation concerne essentiellement les salariés qui seront à Pékin et prend en compte de possibles aléas techniques, des conditions climatiques difficiles et l'éventuelle évolution de la pandémie. Elle concerne également les équipes de nuit en régie 3 au Siège.

Pour les JO le plateau E et la régie 3 seront mobilisés avec un plateau virtuel se calquant sur le modèle des JO de Tokyo ; pour les Paralympiques, le plateau sera entièrement réalisé depuis Pékin.

Les élus espèrent que l'expérience de Tokyo permettra de corriger les problèmes de planification rencontrés en régie 3 (planification d'une nuit suivie d'un JT par exemple), de sous dimensionnement des équipes son, lié à la mise en place des cabines commentateurs et qu'il y aura une bonne coordination entre la planification du Siège et les Sports.

La direction a demandé à la planification à ne pas combler une plage vacante, en dehors des vacations des JO, sans l'accord du technicien.

Les métiers les plus en tension sur place sont les éclairagistes, machinistes, AISO et les chargés de production (entre 48 et 54h). 10 personnes enchaînent les JO et les Paralympiques.

Pour la rédaction les plannings des coordonnateurs à Paris apparaissent à 60h. Les journalistes, eux, ne sont pas encore affectés.

Pour éviter des coupures pub à des moments cruciaux, priorité sera donnée aux JO. Un travail se fait avec la direction de l'antenne pour mieux anticiper.

Protocole sanitaire drastique

Les élus s'interrogent sur les conséquences du nouveau variant. La direction précise que contrairement à certaines interprétations, la Chine n'a aucunement l'intention d'annuler les JO.

Le protocole sanitaire sera le même que celui de Tokyo, avec présence d'un référent Covid, deux tests avant le départ, un test à l'arrivée à l'aéroport avec attente des résultats à l'hôtel, puis des tests quotidiens.

Une bulle très hermétique est prévue pour les équipes, médias et diffuseurs. Les athlètes sont cantonnés au village.

Une interview en physique d'un athlète sera cependant possible une fois que sa compétition aura eu lieu.

Si un cas se déclare positif au moment du départ, la personne restera sur place et sera suivie par le référent Covid.

Compte tenu de toutes ces dispositions, les élus attendent de très beaux jeux et saluent une couverture et une visibilité plus grande donnée aux Paralympiques.

Bilan handicap 2020 : une année charnière

La présidente a donné lecture du compte rendu de la commission égalité et lutte contre les discriminations (lire ici ➥).

En 2020, la loi a totalement réformé les champs de la formation, de l'apprentissage et la forme d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Ces réformes rendent donc impossible la comparaison avec les années précédentes.

Une nouvelle loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en application le 1er janvier 2020. Elle est censée favoriser l'effort d'entreprise. On veut y croire !

Malgré l'impact de la pandémie, malgré les actions de sensibilisation organisées au Siège chaque année et malgré la bonne volonté de la direction, des efforts restent à faire pour améliorer l'insertion des handicapés dans l'entreprise.

En 2020, au Siège, sur 3 506 collaborateurs, 247 étaient des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi des handicapés au Siège (hors filiales) est de 7,5 % : l'objectif des 6 % fixé par l'accord est dépassé.

Qui sont les travailleurs handicapés au Siège ?

Sur 247 travailleurs handicapés au Siège, une grande majorité sont des cadres. Plus de femmes que d'hommes dans l'encadrement. Quasiment autant de femmes que d'hommes chez les non cadres. La majorité d'entre eux a entre 55 et 59 ans. Les secteurs « Gestion d'Entreprise » et « Production, Fabrication, Technologies » recrutent le plus de travailleurs handicapés. La quasi-totalité de ces travailleurs sont embauchés en CDI, quelques-uns sont CDD, alternants ou stagiaires.

Les collaborateurs handicapés sont appelés à se faire connaître pour pouvoir bénéficier des adaptations prévues par l'accord handicap.

Un budget sous utilisé impacté par la pandémie

En 2020, le budget est le même que les années précédentes. Il s'élève à 420 000 €.

Cette année, on observe un peu plus de 108 000 € de dépenses en moins qu'en 2019. Le budget a été utilisé à seulement 44,55 % sur le Groupe dont 32,67 % pour le Siège ce qui représente 61 142 € : c'est presque 16,5 % de moins que l'an dernier !

Il a bénéficié à 32 salariés pour le maintien dans l'emploi via 36 actions (1 910 € par bénéficiaire et une moyenne par action de 1 698 €). La commission constate une baisse régulière des dépenses d'une année sur l'autre.

Le budget n'est jamais utilisé en totalité et encore moins en 2020, une année impactée par la crise sanitaire : le confinement a joué sur le maintien dans l'emploi et sur le poste « Pilotage Suivi ».

Le secteur « Recrutement-Intégration » est le seul à avoir occasionné plus de dépenses que l'an passé : conséquence d'un partenariat de FTV avec la société « Job In Live » pour favoriser le recrutement de travailleurs

handicapés sur des postes plus difficiles à combler.

Bilan des actions : les jeunes en difficulté

Depuis la signature de l'accord handicap de 2016, 13 CDI sur 14 ont été recrutés et 11 CDD sur 12. L'entreprise semble peiner à recruter des jeunes : seulement 6 alternants sur 13 et 9 stagiaires sur 24.

La difficulté des jeunes à déclarer leur situation de handicap auprès des entreprises par peur de ne pas être intégrés sur le marché du travail est soulignée. La direction souhaite renforcer ses interventions dans les collèges et lycées. Elle souhaite également renforcer son travail avec les cabinets spécialisés pour être aidée sur des profils plus difficiles à trouver. La commission insiste sur l'importance de la formation pour tous. Elle propose même de rendre certaines formations obligatoires. Les managers ont besoin d'être aidés dans leurs recrutements de travailleurs handicapés. La formation des tuteurs aussi est essentielle.

La commission rappelle que l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise nous concerne tous : responsables des ressources humaines, managers, collaborateurs, organisations syndicales.

Elle s'étonne de ne pas voire plus de Travailleurs Handicapés à l'antenne sur les chaînes du Groupe dites « premium ».

Fin de l'accord handicap 2016/2020

Le 3ème accord Handicap Groupe en vigueur depuis le 10 février 2016 a pris fin le 31 décembre 2020.

Un 4ème accord, plus ambitieux, a été signé le 24 février 2021 pour une durée de 3 ans.

- ## Présentation du projet de plan de développement des compétences 2022

Le plan de développement des compétences (PDC) 2022 reprend les grands axes stratégiques définis dans la note d'orientation à trois ans, culture et valeurs communes, visibilité des Outre-mer, évolutions éditoriales, process de fabrication et innovation, management et accompagnement, organisation et qualité de vie au travail. Un focus particulier est fait sur les reconversions.

Dans le document de présentation, chaque direction du Siège décline les grands axes du plan, direction de l'information, direction des technologies et des moyens de fabrication, direction présidence, secrétariat général, gestion et production, direction programmes antennes numérique, sport, marketing et communication, direction des ressources humaines. Enfin les formations obligatoires à France Télévisions sont répertoriées.

Tous ces points sont analysés dans le compte rendu de la commission emploi/formation (lire ici ➡).

Plusieurs questions posées en séance.

- Pourquoi les formations en langues sont aussi peu distribuées et passent souvent par le CPF ?

- Pourquoi se font elles en e-learning ?

La direction explique que dans le contexte actuel et au vu de la nature de la formation qui implique des rendez-vous récurrents, il faut permettre à tout un chacun de pouvoir suivre de manière régulière la formation d'où le choix du e-learning.

Les élus regrettent que la formation sur le harcèlement moral et sexuel n'entre pas dans la catégorie des formations obligatoires, tant elle apparaît indispensable et essentielle.

Des critiques sont également formulées sur le nouvel outil SIRH Marguerite d'évaluation des salariés, qui n'est pas sans rappeler l'épisode du fichage des salariés, pour lequel FTV a été condamné par les tribunaux.

Enfin, les élus regrettent que des managers prennent leurs fonctions sans avoir été préalablement formés… notamment au management.

La direction se dit consciente du problème et déclare qu'un plan de rattrapage pour les managers est en place et que celui-ci implique le suivi de la formation « Premier pas dans le management » pour toutes les personnes étant amenées à occuper des fonctions d'encadrement.

Présentation de la synthèse des DUER et PAPRIPACT mise à jour en 2021

La direction est venue présenter la version actualisée 2021 du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Fruit d'un travail mené au cours de l'année par les APS (Animateurs Prévention Sécurité), les RH, les managers et certains salariés, ce document est censé évaluer la gravité des risques encourus par les travailleurs selon leur activité et proposer des pistes d'action visant à les réduire.

On peut toutefois s'interroger sur la méthode retenue pour cette évaluation, basée sur un mode de calcul complexe qui se veut scientifique et détermine le niveau de priorité des actions à mener sans que les critères apparaissent toujours clairement.

Selon les documents présentés aux élus, les risques principalement encourus par les salariés de FTV en 2021 seraient :

- Les déplacements (avec une augmentation des accidents de vélo liés à une plus grande utilisation de ce mode de transport

- Les agents biologiques : virus de la Covid-19

- Les conditions physiques : travail sur écran, postures contraignantes, port de charges...

- Les risques psycho-sociaux : sentiment d'isolement avec le télétravail, charge de travail excessive ou au contraire fortement réduite, angoisse du risque de contamination, propos ou comportements inappropriés, avec une attention particulière pour les agissements à connotation sexuelle ou sexiste...

Ces risques évalués, un plan d'action est présenté dans un document spécifique : le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration

des Conditions de Travail) qui rassemble les principales préconisations visant à réduire l'exposition aux risques. Préconisations qui seront suivies d'effet... ou non. La direction nous ayant bien précisé qu'elle n'avait pas toujours les moyens de mettre en application certaines d'entre elles qui restent donc lettre morte.

Dès lors, si la démarche apparaît louable et mobilise des moyens importants, elle répond avant tout à des obligations réglementaires (inscrites dans le Code du travail) et ne garantit pas forcément une amélioration effective des conditions de travail.

Pour la énième fois, en ce qui concerne le DUER de l'info, les élus CGT s'interrogent sur le fait que l'APS (Animateur Prévention Sécurité) est aussi le secrétaire général en charge de la planification. Dans un contexte de réduction des ETP, on peut se demander si la gestion de plannings ou de CDD est conciliable avec la protection des salariés notamment en matière d'amplitudes de travail, de rythme et de charge de travail pour les jeunes CDD, de composition des équipes de reportage, du poids du matériel en mission…

Les représentants des salariés ont aussi posé la question de la finalité et de l'efficacité des documents portant sur la prévention des risques professionnels. S'agit-il de s'acquitter uniquement d'une obligation légale, d'opération de communication et de « social washing » tant les préconisations sont éloignées des besoins ? Aux demandes des salariés, pour améliorer leur quotidien, on répond le plus souvent : groupe de travail, améliorer la communication, veiller au respect, e-learning,

Aucune remise en cause des méthodes de travail, du taylorisme, du management brutal. Sommes-nous bien protégés ?

Point d'étape sur les travaux de mise en conformité en matière d'électricité pour les plateaux du Siège

Les plateaux du Siège sont toujours sous haute-tension.

La réorganisation du service éclairage des plateaux ne passe toujours pas. Dictée par la volonté de faire des économies d'ETP et d'heures supplémentaires, le projet a permis de mettre au jour de nombreux problèmes de sécurité non encore résolus, sécurité électrique et des matériels de levage. Les techniciens lumière demandent aussi des garanties en matière d'emploi, de qualification, de charge de travail.

Ces points seront traités avec les organisations syndicales signataires dans le cadre de la réunion de saisine prévue le lundi 6 décembre à 11h (voir texte de la saisine ici ➥).

La direction a juste indiqué que le plateau D serait arrêté pendant les deux dernières semaines de décembre et que l'appel d'offres pour le service de maintenance est en cours de finalisation.

Vie du CSE Siège

En cette période de reprise pandémique et des inquiétudes qui y sont liées, le bureau et l'équipe du CSE ont souhaité fortement s'investir dans ce Noël 2021.

L'Arbre de Noël des enfants du personnel au Musée des Arts forains a rencontré un grand succès avec 2 700 participants tout au long de la journée.

La distribution des bons de Noël (100€ adultes, 70€ enfants) et des boîtes de chocolats bat son plein, avec 1 300 chèques distribués en 2 jours. Coup de chapeau à l'équipe du CSE qui assure l'accueil avec constance et bonne humeur.

Un chèque culture d'une valeur de 30 € sera offert dans les jours qui viennent en format numérique.

Une offre Salto à tarif très préférentiel (offre tribu avec 4 connexions sur un compte) va aussi être proposée d'ici Noël.

Enfin le repas de Noël du RIE est prévu le jeudi 9 décembre. Rendons-nous y nombreux mais en respectant les gestes barrières. Pour cela, il est rappelé que le self est ouvert de 11h30 à 14h30 et que l'heure de pointe se situe entre 12h30/13h30.

Ce CSE de décembre était le dernier de Marc Chauvelot, son secrétaire, qui quittera l'entreprise le 31 décembre. La continuité sera assurée par les deux secrétaires adjointes, Marie Pierre Samitier et Rafaèle Bourgier, en attendant les prochaines élections qui devraient se tenir en début d'année 2022.

Paris, le 6 décembre 2021

Prochain CSE les 19 et 20 janvier 2022

D'ici là vos élu-e-s de la CGT se tiennent à votre disposition et souhaitent à toutes et tous d'excellentes fêtes de fin d'année.