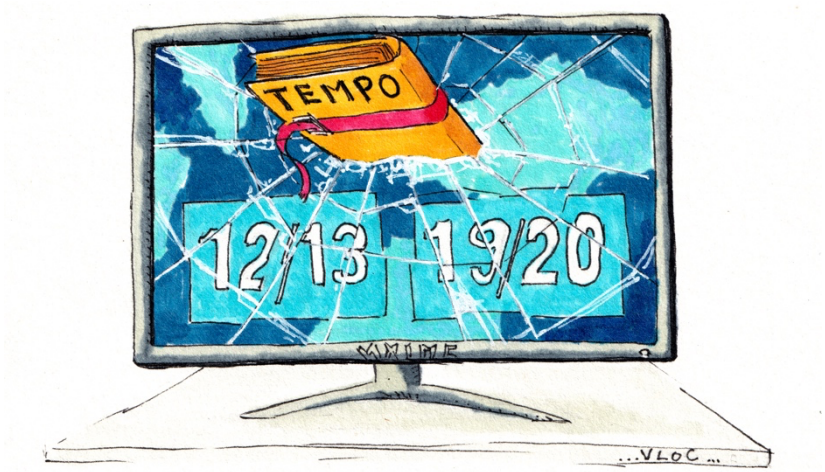
CSE Siège

du 20, 21 & 27 juin 2023

TEMPO, la direction persiste, les élus aussi !



A l'ordre du jour du CSE des 20,21 et 27 juin, des sujets clefs comme **TEMPO**, **CAMPUS**, **LA D2S**, **le rapport de la CSSCT** et **le bilan social** …

Mais aussi le Tour de France Féminin, **la transition écologique à FTV**, **le réalisé de Cannes**, **le bilan 2022 du plan de développement des compétences**.

- **TEMPO**, la direction persiste, les élus aussi !

Mardi 20 juin, jour J pour le rendu d'avis TEMPO.

Jour J également pour la présentation des résultats de l'expertise menée par le cabinet 3E Acante sur les impacts du projet TEMPO, tant sur les conditions de travail que sur la santé et la sécurité des salariés.

Une expertise complète, détaillée, menée sur le périmètre du Siège, du Réseau et de la Corse avec une seule et même conclusion :

"Le projet Tempo ne peut se déployer en l'état, avec une mise à l'antenne des nouveaux JT le 4 septembre, sans risquer de porter des atteintes sérieuses à la santé des salariés."

L'entreprise est en perpétuelle réorganisation et TEMPO vient non seulement déstabiliser les salariés qui travaillent aujourd'hui sur les éditions nationales de France 3, qui ne savent toujours pas ce qu'ils vont devenir, mais aussi ceux du Réseau, à qui l'on demande plus de travail sans pour autant leur accorder les moyens nécessaires.

Face aux questions des élus sur l'organisation du travail et l'organigramme d'atterrissage des salariés impactés par le projet, la direction reste floue, maintenant un climat d'incertitude devenu insupportable.

La situation des scriptes est particulièrement inquiétante, elles subissent une baisse de leur activité et n'ont pas de réelles perspectives : 6 d'entre elles ont déjà quitté le service (3 ont anticipé leur départ à la retraite et 3 ont changé de service pour s'orienter vers le métier de "chargées de production").

Lorsqu'on interroge la direction sur l'accompagnement prévu pour les salariés, elle reconnaît le stress généré par le projet. Elle l'a même anticipé en décidant de mettre en place des formations « Gestion du stress » : une manière de reconnaître son incapacité à éliminer ce risque inhérent au projet.

En séance, les débats n'ont pas faibli.

Les élus en sont convaincus : le projet TEMPO est délétère. Vouloir à tout prix tenir cette date du 4 septembre alors qu'autant d'incertitudes pèsent sur les conditions de mise en place du projet fait courir un risque psychosocial majeur aux équipes et un risque industriel pour l'entreprise, ce que la CGT ne peut admettre !

Le rapport d'expertise est sur la même ligne.

Devant l'absence de réponses claires à leurs interrogations et alors même que la justice doit se prononcer sur ce dossier, les élus ne s'estiment pas en capacité de rendre un avis éclairé.

26 votants : 26 Pour

- ## **CAMPUS SEINE-OUEST**, Flex-office, attention danger !

Après le méta-zoning, le projet Campus entre dans la phase de macro et micro-zoning avec comme premier bâtiment concerné, l'actuel immeuble du PMU baptisé « Seine-Ouest ».

C'est là que seront installées la direction du numérique, la direction des technologies ainsi que leurs fonctions de proximité (Finance et RH).

Le principe retenu pour la nouvelle organisation des espaces de travail est celui du flex-office.

Le flex-office, c'est l'absence de poste de travail attitré.

Lorsqu'il arrive sur son lieu de travail, le salarié s'installe où il le souhaite, enfin pas tout à fait, il s'installe là où il y a de la place ! Il dispose d'un casier où ranger son matériel et lorsqu'il quitte l'entreprise, il doit vider le bureau utilisé et replacer ses affaires dans le casier qui lui a été attribué.

Ce nouveau mode d'organisation s'est développé avec le télétravail.

Les bureaux étant moins occupés, ils seront désormais moins nombreux (8 pour 10 personnes voire 5 pour 10 personnes pour les prestataires), et de fait ils seront partagés.

Et cela n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail : les espaces de travail seront dépersonnalisés. Il y aura aussi un réel inconfort d'installer ses affaires pour la journée seulement, à chaque fois que l'on se rendra au bureau. Et au-delà de l'inconfort, un vrai changement culturel va s'opérer.

Au flex-office s'ajoute la notion de quartiers d'équipe.

Le quartier d'équipe **c'est la fin du bureau individuel !**

Le bureau sera partagé, l'espace de travail aussi.

La direction l'affirme : il n'est pas question de créer des open-spaces. Simplement des espaces où l'on va s'installer les uns avec les autres mais en petits groupes.

- Quid des nuisances sonores qui vont découler de cette nouvelle organisation ?
- Quid de la confidentialité ?

- Quid de la difficulté à se concentrer dans un environnement incitant plus à la distraction qu'au travail ?

A cela, la direction répond que depuis l'instauration du télétravail, on vient au bureau pour échanger et que lorsque l'on doit se concentrer, et bien, il y a le télétravail.

Mais la réalité n'est pas aussi simple, selon le rapport des experts :

- 81% des salariés n'ont jamais travaillé dans des bureaux partagés.
- 74% des répondants n'ont jamais pratiqué le flex-office.

Les lundis et les vendredis sont les jours de la semaine les plus plébiscités pour le télétravail.

- Les jours de grande affluence, y aura-t-il de la place pour tout le monde ?
- Les salariés seront-ils accueillis dans de bonnes conditions ?
- Faudra-t-il réorganiser les plannings ?
- Comment fonctionner les jours où l'ensemble de l'équipe sera sur place ?

La direction précise que le quartier d'équipe n'est pas simplement constitué de bureaux mais aussi de salles de réunion et d'espaces de confidentialité et que chacun pourra trouver sa place.

Les élus comme le rapport d'expertise pointent du doigt les risques liés au projet et émettent un avis négatif. Ils demandent à la direction de mettre en place des mesures préventives pour supprimer les risques identifiés.

23 votants : 23 Pour

• D2S, un service en péril !

Mais où sont passés les agents de la D2S ?

Certains sont en arrêt maladie, d'autres on fait le choix de démissionner !

La direction de la D2S a pourtant une responsabilité immense : « elle *a pour mission de garantir la gestion et l'organisation des prestations de sûreté et de sécurité incendie, des biens et des personnes, au sein du Siège et des sites déportés.* »

Aujourd'hui, on n'y compte **plus que 3 CDI**, directrice comprise !

Le Secrétaire Général du groupe France Télévisions le reconnaît :

" Personne à la direction n'est satisfait de la situation.
Depuis plusieurs mois, nous recherchons des solutions ".

Devant les élus qui s'étonnent que les difficultés rencontrées n'aient pu être traitées, il précise :

" Oui on a un problème d'emplois mais on a aussi des sujets en termes de procédures et d'organisation qui méritent d'être revus ! "

Il assure toutefois qu'il **n'a jamais été question de privatiser le service.**

Lorsque les élus interrogent sur les mesures que la direction compte prendre, celle-ci présente un plan d'action pour le moins succinct, qui peine à convaincre.

Deux recrutements sont en cours, des formations sont programmées, les équipes devraient être prochainement regroupées au même étage, ce qui n'est pas le cas

aujourd'hui…

La direction reconnaît la nécessité de clarifier la procédure à mettre en place en cas de situation d'urgence et de communiquer sur le sujet.

Devant l'immensité de la tâche, le Secrétaire Général se dit prêt à assurer, avec les élus, un suivi régulier. Il s'engage à « *présider une commission de suivi le plus régulièrement possible.* »

Les élus demandent que la création de cette commission de suivi de la D2S soit portée à l'ordre du jour du CSE de Juillet.

- **TOUR DE FRANCE FEMININ 2023**, les équipes prêtes pour cette seconde Edition !

Clermont-Ferrand : ville de départ du Tour de France féminin !

Une compétition en 8 étapes, du 23 au 30 juillet.

La zone technique sera installée dès le 22 juillet.

Comme pour le Tour de France masculin, les équipes se déplaceront le soir vers l'étape du lendemain : cela occasionnera des dépassements de temps de travail.

Une demande de dérogation est formulée pour un maximum hebdomadaire de 60 heures.

Les élus en prennent acte. Ils demandent une présentation du réalisé pour le mois d'octobre 2023.

26 votants : 26 Pour

- **RAPPORT DE LA CSSCT** : la qualité de l'air en question !

- Mesure du taux de CO_2

La Maison France Télévisions dispose de sondes permettant de **mesurer le taux de CO_2** dans les salles de réunion de plus de 10 personnes. Mais dans l'immeuble Valin, ces sondes ne sont toujours pas installées.

Les résultats montrent des pics à plus de 10 000 PPM, ce qui est un peu élevé.

Les élus demandent un suivi des mesures afin d'avoir une idée plus claire de la qualité de l'air à France Télévisions.

La présence de benzène est signalée à FTV depuis des années, elle est particulièrement sensible en régie 4 à proximité de l'ascenseur A5.

Les élus souhaitent que les ventilations des parkings soient systématiquement programmées le matin, lorsque les véhicules à moteur arrivent en masse, et le soir, lorsqu'ils repartent. Ils proposent l'enregistrement des mesures afin de pouvoir évaluer l'ampleur du problème.

Autres points étudiés par la CSSCT

- La plateforme **"Responsage"**

Cette **plateforme d'assistance sociale**, accessible et gratuite pour tous les salariés de FTV, ne propose que des relations à distance ce que les élus déplorent.

En 2022, 114 salariés ont été accompagnés pour gérer des difficultés financières, des problèmes de santé ou encore de logement : ce qui est peu.

La CSSCT demande une mise en valeur de ce service sur Mon Kiosque.

- L'accompagnement psychologique proposé par le cabinet **ACCA**

Deux numéros de téléphone ont été mis en place

- **L'un pour les salariés : le 0800 730 870**
- **L'autre pour les managers : le 0800 730 875**

Une fois par semaine, le psychologue du travail assure **une permanence physique au sein du cabinet médical** : une prestation appréciée.

L'année 2022 a d'ailleurs été marquée par **une forte augmentation des demandes d'entretien en présentiel (**au cours des troisièmes et quatrième semestre) ce qui en dit long sur le mal-être des salariés. Ils évoquent des « relations dégradées… » et « …de fortes exigences au travail » ainsi qu'« un manque de reconnaissance ».

- Suivi des salariés concernés par TEPI

Pour rappel, le projet TEPI portrait le transfert imposé de l'ensemble des salariés des émissions programmes vers FTV Studio. Un transfert massivement rejeté qui a été stoppé à la suite de la tentative de suicide d'une salariée.

Le transfert se fait désormais sur la base du volontariat.

90% des salariés ont toutefois opté pour le détachement et 10% seulement ont opté pour le transfert.

Si la situation des salariés de l'émission Télématin s'est apaisée, les élus constatent impuissants que les victimes du transfert sont aujourd'hui **les équipes légères du Siège qui vont disparaître au 1er janvier 2024.**

- Acciline +

L'outil ACCILINE + transmet au quotidien les **rapports d'accidents**.

154 messages ont été décomptés sur le périmètre du Siège en 2022.

Les élus relèvent l'imprécision des déclarations effectuées via cet outil.

Ils souhaitent que les salariés concernés puissent valider les circonstances de l'accident dont ils sont victimes.

- **BILAN SOCIAL**, baisse des effectifs et relations sociales plus tendues

- Emploi

Au 31 décembre 2022, l'entreprise comptait **3 777 salariés en CDI**, versus 3 888 au 31 décembre 2021, **111 salariés en moins sur une année**.

- Egalite femme/homme

Les femmes représentent désormais **50,3% des salariées du Siège**, principalement grâce aux emplois techniques et administratifs, mais **leur salaire reste en moyenne 10% plus faible que celui des hommes.**

Chez les **PTA**, les hommes sont sur des métiers qui comportent plus d'éléments de salaire variables. Chez les **journalistes**, c'est l'âge et l'ancienneté qui font la différence : les hommes sont plus nombreux dans l'encadrement.

- Âge

L'âge moyen au Siège est de **48,8 ans.** En 2021, il était de **48,3 ans.**

Malgré la RCC, l'entreprise a du mal à rajeunir.

- Prestataires extérieurs

Les prestataires extérieurs c'est **plus de 14 millions d'euros** sur l'année 2022, un chiffre en forte augmentation qui recouvre des réalités très diverses : nettoyage sécurité, maintenance mais aussi des études d'audiences, de décarbonation ou de suivi des projets mis en place par la direction.

La somme interroge.

- Absentéisme

Le taux d'absentéisme est de **6,33% à FTV.** C'est légèrement inférieur à la moyenne nationale qui s'établit à 6,70%.

La bonne nouvelle c'est qu'en 2022, **le congé paternité** a été plébiscité avec 1061 journées d'absence.

- Rémunérations

A FTV, la majorité des salariés gagnent **plus de 40 000 euros annuels.**

1 092 salaries touchent plus de 70 000 euros par an.

Il ne faut pas oublier les petits salaires insuffisamment revalorisés pour les élus qui réclament un coup de pouce en faveur des moins bien lotis.

- Santé

2022 a vu **la reconnaissance de maladies professionnelles à caractère psychique** : un burnout a été déclaré et reconnu par la sécurité sociale ainsi qu'un syndrome anxiodépressif.

Cela peut sembler peu important mais faire reconnaître un burnout n'est pas si simple ! C'est aussi un signe de l'état de santé de l'entreprise.

- Temps de travail

L'horaire moyen affiché est de **35 h**. Mais du fait de l'activité, il est rarement respecté par les techniciens et les journalistes.

On note toutefois une nette diminution des repos compensateurs.

- Dialogue social

L'année 2022 a vu la signature de nombreux accords :

- Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels en février

- Accord relatif aux dispositions applicables sur le feuilleton quotidien de Vendargues au mois de juin

- Accord d'entreprise relatif au projet campus au mois de novembre 2022

Mais l'année a également été marquée par une **radicalisation des conflits** au sein de l'entreprise.

On est passé de **27 à 36 procédures contre France Télévisions.**

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

L'année 2022 a été marquée par **la signature de l'accord GEPP le 10 février.**

Cet accord prévoit **un entretien professionnel à tout moment à l'initiative de chaque salarié** au lieu d'un entretien tous les 2 ans comme l'impose la loi. Il prévoit aussi **un abondement du compte personnel de formation par France Télévisions pour les formations en lien avec les besoins futurs de l'entreprise**.

Ces engagements ont permis l'émergence de **« Monkiosque formation »** accessible depuis « Monespace ». Managers et salariés ont désormais la possibilité de connaître l'historique de leur parcours de formation.

C'est aussi l'opportunité de découvrir toutes les formations proposées en e-learning.

Pour 2022 le total des dépenses de formation s'est élevé à **2 538 207 € :** un montant **en augmentation de 3% par rapport à 2021.**

La formation professionnelle bénéficie principalement aux salariés en CDI (84% des bénéficiaires).

La loi impose une formation non obligatoire tous les 6 ans. France Télévisions semble tenir cet engagement : le bilan des non formés à 3 ans s'établit à **419 collaborateurs.**

La grande majorité des formations dispensées l'ont été dans le cadre de **la transformation de l'entreprise**, et dans l'objectif **d'adapter les salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail**.

Les élus regrettent le peu de place laissé aux formations qui accompagnent le développement des compétences personnelles des salariés.

- **TRANSITION ECOLOGIQUE**, des initiatives encourageantes !

On le sait **le bâtiment de France télévisions** n'est pas exemplaire en matière de transition écologique, pourtant des efforts ont été faits afin d'améliorer le bilan carbone.

En 10 ans, les économies d'énergie ont été de 35%.

- La consommation électrique a baissé de 25%
- Celle du gaz de13%
- Pour le fioul c'est - 82%
- - 22% pour l'eau
- - 86% pour le papier

L'utilisation de plastiques à usage unique liés aux boissons a lui aussi fortement diminué depuis 2019. La majorité des sites propose un tri à la source de ces déchets

Des efforts ont également été faits sur la mobilité.

- Le parc de véhicules est composé à **21% de véhicules hybrides et alternatifs**

- Le règlement interne interdit les déplacements métropolitains en avion d'une durée inférieure à 03h30. Mais il semblerait qu'à l'occasion du festival du Cannes, cette mesure n'ait pas été vraiment respectée : les élus s'interrogent sur une ambition **écologique à 2 vitesses.**

- **Un plan vélo** accompagné d'une rémunération des collaborateurs cyclistes, de l'octroi de places de parking, de la création d'un espace réparation, a été mis en place

Sur le numérique, des mesures ont été prises afin d'augmenter la durée de vie des équipements. Les collaborateurs peuvent être formés à un bon usage de sobriété.

Mais la transition écologique passe aussi par **la formation des collaborateurs**. L'université a ainsi mis en place 2 formations.

Les programmes sont également concernés : une démarche d'éco production a été mise en place pour tous les programmes fabriqués en interne et un bilan carbone est réalisé.

Les programmes c'est aussi **le contenu.**

Par ailleurs, France Télévisions décrypte, vulgarise et accompagne cette transition écologique à travers des documentaires, des émissions spéciales et aujourd'hui le journal météo climat.

Tous ces efforts vont être poursuivis dans le cadre de projet **CAMPUS**. Les élus veilleront à ce que les engagements soient tenus.

- ## **CANNES**, des besoins largement sous-évalués

Informés et consultés sur une demande de dérogation de temps de travail lors du CSE Siège du 20 avril dernier, **les élus avaient émis un avis négatif.** Leur volonté n'était pas de s'opposer à la couverture du festival de Cannes par France Télévisions, **ils souhaitaient juste que les moyens mis en œuvre correspondent à la charge de travail.**

Par cet avis négatif, ils espéraient inciter la direction à déployer des moyens supplémentaires. Cela n'a pas été son choix.

Force est de constater que le réalisé présenté en CSE confirme les craintes des élus.

Certaines semaines ont comptabilisé **jusqu'à 67 heures de travail ! C'est inacceptable !**

La direction reconnaît un dysfonctionnement.

Elle admet qu'il faut repenser le feuilleton afin d'alléger la charge de travail et sans doute revoir les procédures à la rédaction pour que celle-ci soit plus réactive, ne laissant pas les monteurs en attente de validation.

Autre débat : sur **les conditions de travail**, avec des équipes installées en sous-sol dans un bâtiment sans fenêtre.

Les élus demandent à la direction de se ressaisir ! **« *FTV a un devoir d'exemplarité !* »**

La direction dit réfléchir à une adaptation du dispositif, **la CGT y veillera** !

Paris, le 3 juillet 2023