



Avis des Elus du CSE Siège de France Télévisions sur l'Information-Consultation portant sur le projet d'évolution de l'organisation de l'autopromotion et de la direction artistique au sein de la Direction des Antennes Nationales
(Point n°2)

Après avoir pris connaissance des conclusions de l'expertise concernant le projet de transformation de la direction de l'autopromotion et des directions artistiques des antennes, les élus du CSE de France.tv Siège constatent que tant la documentation du projet que les explications apportées au fil de l'eau par la direction **ne leur permettent pas de rendre un avis éclairé sur le projet de transformation.**

Premièrement, les éléments apportés par l'expert tout au long du processus d'étude ont montré que la Direction n'avait pas informé loyalement et sincèrement le CSE sur ses projets d'évolution du périmètre concerné.

- **Du point de vue des mobilités des salariés d'abord :** présentées comme résiduelles dans la première version du projet, il apparaît, après demande de précision par l'expert que celles-ci concerneraient au minimum 23 postes sur les 38 postes touchés par le projet ;
- **Du point de vue des évolutions organisationnelles ensuite :** décrites dans un premier temps par la direction comme inexistantes, elles concerneraient, selon les documents remis dans un second temps et sur demande de l'expert l'entièreté des 38 postes.
Ces évolutions pourraient parfois être de nature importante (par exemple la perte d'une partie importante des tâches du poste actuel, la prise en charge d'un nouveau métier, un changement de rattachement hiérarchique).
Par ailleurs, les fiches de poste concernant les 15 nouveaux postes de l'organisation n'ont pas été remises à l'expert.
Cela ne permet pas de visualiser les réelles évolutions vécues par les salariés de l'autopromotion, des directions artistiques, de la coordination et de la mise à l'antenne et alimente un climat d'incertitude et d'anxiété pour nos collègues quant à leur devenir professionnel ;
- Plus généralement, du point de vue de l'organisation cible : **les modalités d'organisation des directions concernées ne sont pas décrites** dans le cadre du projet. Cela ne permet pas de comprendre et de visualiser ce que serait la teneur du travail des salariés à l'issue du projet.

Deuxièmement, les conclusions de l'expert révèlent le manque de préparation de la direction concernant la mise en œuvre des évolutions de l'organisation et l'accompagnement des salariés.

- **Les modalités de mise en place de la nouvelle organisation** (nouvelles routines, processus de travail et de décision, etc.) **ne sont pas décrites** par la direction.



Cela ne permet pas au CSE de comprendre comment les salariés prendraient en main leur nouvelle réalité de travail

- **Aucune période de transition n'a pas été pensée par la Direction**, cela ne permet pas aux élus du CSE de s'assurer que le changement d'organisation ne dégradera pas les conditions de travail des salariés pendant le temps de mise en œuvre
- **La communication auprès des équipes n'a pas été organisée** par la direction et la communication individuelle faite au cas par cas par les porteurs de projet n'est pas suffisante pour garantir une information claire, exhaustive (sur les aspects collectifs et individuels) et équitable de tous les salariés
- **Les évolutions de charge de travail n'ont pas été analysées et ne sont pas suivies par la direction**, ne permettant pas de garantir l'absence d'impact sur la santé des salariés en termes d'adéquation missions / moyens.
- **Plus important encore, l'appréhension des salariés concernés, exprimée à de multiples reprises a été systématiquement minimisée par la Direction**, à l'aune d'une pseudo « peur du changement », empêchant chaque fois de penser la question des conditions de travail et de leur impact sur la santé.
- **Enfin les nombreux CDDU** qui travaillent pour l'auto-promotion ne sont pas évoqués dans le projet. Leur situation inquiète les élus qui demandent des engagements et des garanties quant au maintien de leur collaboration.

Globalement les élus ne peuvent que constater à la fois un inquiétant niveau d'impréparation du projet sur ses aspects conditions de travail et santé et un manque total de transparence sur les évolutions précises envisagées de la part de la Direction,

Dans ces conditions, les élus du CSE, au même titre que la Direction d'ailleurs, ne sont pas en mesure de garantir **que la mise en œuvre du présent maintiendrait des bonnes conditions de travail des salariés et n'aurait pas d'impact négatif sur leur santé.**

Ainsi, les élus du CSE rappellent que l'employeur a la charge de garantir la sécurité et la santé de ses collaborateurs.

Afin de fournir des garanties concernant la préservation de la santé des salariés, le CSE demande la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions et d'accompagnement de la transformation par la direction.

Ce plan d'action comprendrait :

- **Un plan de communication clair et précis**, définissant le calendrier de communication aux salariés, les éléments communiqués à chaque échéance et le protocole de remontée des informations par les managers intermédiaires
- **La communication des fiches de poste à la cible et de l'organisation du travail préfigurée** (comment s'opérerait la répartition des tâches entre les salariés au vu des nouvelles missions, quels seraient les processus régissant l'activité,



quelles seraient les modalités de rétroaction sur l'organisation du travail à l'issue de la phase de transition)

- **La communication et la mise en œuvre d'un plan de continuité de l'activité** pendant la phase de transition comprenant un calendrier de la phase transition et de mobilités, des modalités de réduction de la charge de travail permettant les candidatures pour les personnes devant en faire et la réflexion sur l'organisation pour l'ensemble du collectif
- **Une analyse de la charge de travail à la cible** permettant d'assurer que les nouveaux processus de travail mis en place n'entraîneraient pas d'augmentation des temps de traitement
- **Un plan d'accompagnement clair des mobilités** composé d'une explication à l'échelle du salarié des options à disposition dans le cadre du projet (du type de celle fournie par l'expert), de précisions concernant les modalités d'accompagnement par le management et les équipes RH ainsi que des possibilités de formation dans le cas d'un changement de poste, et d'une clarification des options s'offrant aux personnes subissant une modification de contrat de travail, notamment en cas de refus.
- **Un plan précisant les modalités selon lesquelles les salariés CDDU** seront maintenus dans leurs activités, un plan précisant la nature des contrats, les intitulés de poste, la reconnaissance de l'ancienneté ...

Les élus du CSE proposent que ce processus d'accompagnement des équipes puisse être suivi de manière mensuelle en instance.

Des points réguliers en CSE permettront ainsi de valider les mesures prises par la direction afin d'assurer la bonne mise en œuvre du projet.

Ils donnent rendez-vous à la direction dès le CSE de février et demandent que les représentants de FTVS impliqués dans le projet soient autorisés par la direction à participer aux débats.

Les élus appellent de leur vœux la mise en place de ces actions d'accompagnement par la direction. Celles-ci permettront non seulement la bonne tenue du projet de transformation de la Direction de de l'Autopromotion et des Directions artistiques des antennes dans des bonnes conditions et selon le calendrier projeté par la direction, mais aussi la préservation, à tout moment du projet, de la santé des salariés concernés.

Enfin, les élus tiennent à mettre l'accent sur le fait que **cette demande se veut constructive et a pour objectif de faire évoluer les relations sociales sur le sujet des projets de transformations et des conditions de travail.**

Cette évolution impliquerait une meilleure préparation des projets en amont de la procédure d'information/consultation qui permettrait aux partenaires sociaux de discuter de manière efficace dans l'optique de la mise en place des meilleures organisations du travail possible au sein de France.tv.



Paris, le 24 janvier 2024.

Nombre de votants : 22 voix

Pour : 22 voix

Contre : 0 voix

Abstentions : 0 voix

L'ensemble des organisations syndicales s'associent à l'avis.

Comité Social et Economique Siège France Télévisions

7, Esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15

37 Quai du Président Roosevelt 92130 Issy-Les-Moulineaux

01-56-22-49-05

01-56-22-91-31