

Compte-rendu CSE Siège

10 et 11 juillet 2024

- **Éditions ICI : Suite et... Fin ? L'inquiétude est réelle.**
- **Média Factory : Constat d'échec ?**
- **Bilan Social 2023 : Des effectifs en baisse !**
- **Plan de développement des compétences : la transformation toujours la transformation !**
- **Bilan Handicap : le sujet reste sensible !**
- **Vie du CSE : Fin de la condition d'ancienneté pour bénéficier des ASC**

- **ÉDITIONS ICI : Suite et... Fin ? L'inquiétude est réelle.**

Le **9 septembre 2024**, marquera, le début de **la nouvelle offre des éditions ICI**.

Une nouvelle offre qui n'est pas sans conséquence sur l'activité des salariés du Siège.

La direction se veut rassurante et indique qu'il n'y aura **pas de changement pour le 12/13**.

En revanche, la durée de **la tranche d'information du 19/20 elle, est réduite à 32 minutes** au lieu de 40 minutes.

Conséquences ?

La participation du national se réduit... Jusqu'à... Peu de chagrin avant une totale disparition ?

C'est la question que se pose les élus, sans grande illusion toutefois !

En attendant, voici ce qui est prévu pour la rentrée pour l'actualité chaude.

- 7 minutes pour le 12/13 du lundi au samedi.
- 6 minutes pour le 12/13 du dimanche.
- 8 minutes pour le 19/20 toute la semaine.
- Un seul format long diffusé soit le samedi soit le dimanche, les régions ayant leur propre format long.

Une offre restreinte produite par les services de la rédaction nationale et mise à la disposition des régions, dans un conducteur Open Media. Les rédacteurs en chef décideront en fonction de l'actualité régionale de l'élaboration du conducteur.

La rédaction nationale devrait également produire 5 dossiers par semaine, 4 seront d'une durée de 3/3'30 et le dossier week-end de 5'30.

Les antennes régionales indiqueront à la rédaction en chef d'ICI Siège, les jours des diffusions.

Inquiets, les élus demandent que :

- Soit évaluée la charge de travail des journalistes qui travailleront sur le nouveau projet TEMPO
- La garantie de la pérennisation des scriptes
- Le nombre de vacances prévues pour les monteurs
- Des informations sur le devenir des personnels détachés

- La direction s'engage à recevoir une délégation d'élus au mois d'août pour leur apporter les informations demandées. En septembre le point sera à nouveau à l'ordre du jour du CSE.

2 autres services du Siège sont fortement impactés par la mise en place de TEMPO, il s'agit de **FTR (France Toutes Régions) et IV3**.

Pour FTR c'est la **fin de la collaboration avec France info et France Info.fr**, qui a brutalement été annoncée la semaine dernière et c'est aussi **la fin du « journal des solutions »**.

FTR, c'est une sorte de laboratoire qui teste des projets innovants comme « le journal des solutions », les pastilles « culture » de France Info et Culturebox.

Au regard du dernier plan d'activité de FTR (31 mars 20224), la fin de la collaboration avec France Info, et France Info numérique se solde par **la perte d'une vingtaine de vacances par semaine** (journaliste et monteur).

La direction indique **l'équipe du « journal des solutions » sera repositionnée sur un nouveau programme intitulé « Régions d'ICI »**.

D'autres projets sont en cours d'élaboration mais pour le moment rien de concret n'a été présenté aux élus qui souhaitent un point régulier sur le plan d'activité de FTR et **pour septembre une présentation du plan de charge de FTR en CSE**.

IV3 c'est le « news en région » qui remonte au national

Les incertitudes les plus grandes pèsent sur l'avenir de ce service qui vit très mal les réorganisations imposées depuis la mise en œuvre de TEMPO.

La situation des coordinatrices inquiète les élus qui constatent qu'au fil des mois, elle ne s'améliore pas. Septembre verra le déploiement du logiciel Open media qui devrait encore faire évoluer leur travail. Reste à savoir comment

Les élus rappellent que la CSSCT a demandé qu'une expertise soit votée pour analyser de près l'organisation de l'activité dans ce service où les arrêts de travail sont nombreux.

Un plan de charge précis sera présenté au CSE de septembre.

Afin d'acter ces demandes, les élus votent une résolution.

19 Votants : 19 Pour

- **MEDIA FACTORY : Constat d'échec ?**

Au vu de la **détresse exprimée par les salariés** lors du CSE de juin dernier, les élus ont demandé à entendre le psychologue du travail et le médecin du travail qui les a auditionnés.

Ces derniers avaient en effet été sollicité par la direction, à la suite des tensions constatées entre les salariés du service et l'équipe managériale.

La psychologue du travail, comme le médecin du travail, font le même constat : le dialogue est rompu entre les deux parties.

Il s'est cristallisé autour de la planification, le manque de personnel, la perte d'autonomie qui donnait pourtant du sens au travail et les nouveaux outils sur lesquels les personnels n'ont pas été correctement formés. En question également, le réaménagement des espaces.

D'un côté comme de l'autre, la souffrance est réelle, car le management n'est pas épargné par la situation : il ressent un réel sentiment d'impuissance à avancer et à permettre à l'équipe de travailler ensemble dans une atmosphère sereine.

Les salariés eux, ont l'impression que tout est joué d'avance. La confiance n'est plus là,

ce qui rend inefficace toute tentative de conciliation.

Le médecin du travail, comme le psychologue insistent sur le fait qu'au-delà des problèmes collectifs, des situations individuelles sont à prendre en considération si l'on veut parvenir à résoudre le problème. Devant ce mal-être qui perdure, et qui prend des proportions inquiétantes, **les élus décident de voter le recours à un expert.**

Il leur semble important de recueillir sur cette situation explosive, l'avis d'un tiers extérieur qui sera à même de proposer des solutions permettant à chacun de travailler en harmonie.

23 Votants : 23 Pour

- **BILAN SOCIAL 2023 : Des effectifs en baisse !**

Et ce, malgré une très légère remontée des effectifs en 2022.

Si l'on compare l'année **2023 à 2021, la baisse est de - 101 postes :**

- 29 postes pour les journalistes et - 72 pour les PTA.

Mais si les effectifs diminuent, **les besoins eux sont constants.**

Pour y faire face, la direction fait appel à des **prestataires extérieurs.**

Eux qui, autrefois étaient cantonnés à des tâches bien déterminées comme le nettoyage, la sécurité ou encore l'informatique, **accèdent désormais aux métiers de l'audiovisuel** : certains prestataires interviennent au CDE ou encore à la Media Factory.

Les élus demandent des comptes.

La pyramide des âges fait la part, belle au **49-60 ans !**

L'entreprise peine à séduire les jeunes : **seuls 12 hommes et 10 femmes ont moins de 25 ans,**

Cette situation doit inviter la direction à envisager des négociations sur **les carrières longues** et à réfléchir aux mesures à prendre pour **rendre l'entreprise attractive pour les jeunes.**

Des écarts de salaires importants persistent entre les plus bas et les plus hauts salaires.

Si, **1 196 salariés touchent plus de 70 000 euros annuels,** le reste des salariés de l'entreprise sont moins bien lotis : **14 personnes touchent un salaire inférieur à 3 000 € et 15 autres un salaire inférieur à 2 000 €.**

Les élus pointent **la question des primes** et notamment des primes pour les hors grilles qui constituent une part importante du salaire, jusqu'à 20 %.

Ils font également remonter **les difficultés** rencontrées lors des **comités de salaires** où l'intervention des élus est quasiment impossible **faute d'informations transmises par la direction.** Ils ont le sentiment qu'ils ne peuvent pas défendre les dossiers des salariés

Ils réclament une remise à plat du mode de fonctionnement de ces comités.

Quant au **taux de féminisation**, s'il est en croissance permanente, **il ne suffit pas à convaincre du respect du principe d'égalité femmes/hommes.**

Une analyse précise des fonctions occupées par les femmes, notamment chez les PTA et plus spécifiquement chez les techniciens s'impose ainsi **qu'une féminisation de l'encadrement à la rédaction.**

Les **différences de salaire**, toutes fonctions confondues, persistent, elles sont de l'ordre de **10 %** ce qui est loin d'être négligeable. La commission égalité femme/homme a du pain sur la planche !

Le taux d'absentéisme est en légère baisse mais reste largement au-dessus du taux national.

Il est de 5,8 % à France Télévisions, et la moyenne nationale est à 5,17 % pour

l'année 2023.

Les efforts doivent être poursuivis afin de déterminer précisément ce qui entraîne cet absentéisme et mettre en place les moyens d'y remédier.

Les élus relèvent **l'augmentation des accidents** et demandent qu'une attention particulière soit portée aux hommes qui sont plus impactés

Ils souhaitent un **plan de prévention** et des consignes claires pour freiner ces augmentations.

Mais ce que regrettent tout particulièrement les élus, c'est **l'absence de gestion des emplois et des compétences** : les évolutions de carrière se font à la marge et les salariés abimés par l'exercice de leur métier et souvent confrontés à des restructurations qui les excluent, terminent leur carrière en inaptitude.

Les élus soulignent **l'effort de formation sur la sécurité et la prévention**, un effort qui ne doit pas être ponctuel mais maintenu dans la durée.

Ils regrettent que le **dialogue social** se raidisse, en témoigne le **nombre de procédures judiciaires** qui sont **en hausse** et le faible nombre de règlements amiables.

Enfin, **2025 étant une année électorale** pour les instances représentatives du personnel, ils réitèrent leur souhait de voir proposé aux salariés **un vote en présentiel à côté du vote électronique**, ceci afin de ne pas décourager les salariés, tout particulièrement ceux ne disposant pas d'un ordinateur.

Au-delà du bilan social, ils aimeraient connaître le projet de la direction pour France Télévisions, un projet qui risque d'évoluer dans les prochains mois.

Ce bilan fait l'objet d'un avis qui est voté à l'unanimité.

19 Votants : 19 Pour

- **PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPETENCES : la transformation toujours la transformation !**

Avec un **budget conséquent**, **2 394 929 € soit 4,1 % de la masse salariale brute**, l'Université joue pleinement son rôle, celui de permettre aux salariés de se maintenir dans l'emploi : **82 %** des stagiaires ont suivi une formation liée à **l'adaptation ou à l'évolution de leur poste de travail**, **6 %** une formation relative à **une mission future**.

Il est toutefois regrettable que ce formidable outil ne soit pas plus souvent utilisé pour offrir des formations plus en adéquation avec les souhaits de salariés.

L'Université a accueilli et formé **86 % des stagiaires** de France Télévisions en 2023.

Les 14 % restants ont suivi des cursus proposés par des prestataires extérieurs

La majorité des **formations** se sont déroulées à l'Université **rue de Linois**.

À côté des formations en présentiel, **l'Université développe le digital Learning**, une offre accessible via **Monkiosque** qui comptabilise 3 500 complétions et l'application « **tous.learn** » où 180 capsules sont actuellement disponibles.

A noter, cette proposition n'est pas forcément **accessible aux salariés qui ne disposent pas d'un ordinateur professionnel**, les ordinateurs partagés installés dans les services n'offrent pas **les** conditions adaptées à un apprentissage en ligne.

Au Siège, les **principaux bénéficiaires** des formations ont été **la direction de l'information** et celle des **technologies et des moyens de fabrication** qui concentrent plus de la moitié des formations dispensées en 2023.

Côté chiffres :

- **Les plus de 55 ans représentent ¼ des stagiaires**, les jeunes, en revanche, sont peu représentés. La répartition des stagiaires reflète la pyramide des âges.

- **46 % des salariés en situation de handicap ont suivi une formation au cours de l'année 2023.** En 2022, il n'était que 44 %.
- **46 % des élus** ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2023
- **11 reconversions ont été entreprises et réussies.**

La reconversion prise en charge par l'Université n'est possible que s'il y a

- Un poste à pourvoir.
- L'engagement du candidat à occuper le poste.
- Le passage des tests préalables.
- La validation par un jury.

- **En 2023, le Siège a accueilli 170 alternants +30 % d'alternants qu'en 2021.**

Et au cours de cette année, **25 alternants ont été recrutés** à la fin de leur contrat répartis sur les secteurs de l'information, de la gestion des moyens et des programmes, des antennes et de la communication.

- France Télévisions a décidé de dresser un bilan des **non-formés à 3 ans.**

Celui-ci est plutôt positif puisque seuls **191 salariés** sont comptabilisés comme **non formés**

Les élus regrettent que l'information sur les possibilités offertes par l'Université reste insuffisante.

Ils espèrent que l'arrivée prochaine de l'université sur le site de Quadrans permettra de développer les échanges.

- **BILAN HANDICAP : le sujet reste sensible !**

Et pourtant il y a nécessité de se pencher sur cette question car à en croire les statistiques, **nous sommes tous des handicapés en puissance !**

- Aujourd'hui, plus de **10 % de la population française** est porteuse d'un handicap, soit 12 millions de personnes c'est-à-dire une **1 personne sur 6.**
- Si **80 % de ces handicaps sont invisibles** (physiques, discrets, troubles psychologiques, maladies invalidantes etc.), la majorité d'entre eux, **85 %, surviennent au cours de la vie** après l'âge de 15 ans. **73 %** des personnes en situation de handicap ont **plus de 50 ans.**

France Télévisions a prorogé **jusqu'au 31 décembre 2025 son accord handicap.**

En 2023, le Siège comptait **229 travailleurs handicapés** majoritairement recrutés en CDI, également répartis entre les hommes et les femmes.

229, ce chiffre semble peu élevé et ne reflète vraisemblablement pas la réalité car de nombreux salariés ne déclarent pas leur handicap, par peur d'être stigmatisés.

Des actions de communication sont menées afin de lever les freins mais il faut du temps pour faire évoluer les mentalités.

Voici les interlocuteurs à l'écoute de ceux qui souhaitent avoir plus d'informations :

- L'IRH de proximité,
- handicap@francetv.fr (pour toutes questions, adresse confidentielle du Service Diversité Egalité des chances) ;
- Les Organisations Syndicales,
- [L'intranet de FranceTV section handicap](#)

Menu « Ressources Humaines » puis Menu « Diversité et Egalité des chances » ensuite « Handicap ».

Les choses évoluent toutefois puisqu'en **2023, il y a eu 17 nouvelles RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) au Siège, 42 pour le groupe, dont 3 issues de recrutements.

Budget :

420 000 € c'est le budget Handicap de France Télévisions.

Sur 2023, **75 % de ce budget a été dépensé**, contre 48 % en 2022.

Il est utilisé principalement pour doter les personnes qui en ont besoin de matériel spécifique ceci afin qu'ils puissent travailler dans de bonnes conditions.

Cet argent permet aussi aux salariés de bénéficier de 2 jours d'absences rémunérées pour constituer son dossier RQTH auprès de la MDPH.

Recrutements :

Les objectifs de l'accord handicap sont **dépassés**, avec **61 recrutements** (29 CDD, 24 CDD et 8 alternants) sur les trois années de l'accord.

Si la politique et les moyens mis en place par la direction, permettent à l'entreprise d'accueillir les personnes en situation de handicap, **le travail à effectuer pour former les managers, les élus, les salariés doit être amplifié** car ce sont les mentalités qui doivent évoluer pour que chacun soit conscient que **le handicap n'empêche pas le talent !**

Beaucoup d'actions de sensibilisation ont été mises en place, essentiellement sur support numérique depuis le portail "handicap" accessible depuis « Monkiosque », mais les formations en présentiel semblent indispensables pour que la parole autour du handicap se libère.

Communication :

Le service diversité prépare actuellement l'opération « **Le temps du handicap** » qui se déroulera au mois de novembre. Plusieurs opérations sont menées tout au long de l'année : le **Duoday** a permis d'accueillir 27 personnes, la **BD « handicap invisible »** a eu beaucoup de retours positifs de la part des salariés. Elles prennent des formes très différentes pour sensibiliser un maximum de personnes.

Aidants :

Il y a autant de personnes en situation de handicap que d'aidants !

On en comptabilise 12 millions en France !

Ils ont des droits énoncés dans le code du travail ou dans les accords signés par les entreprises.

Parmi les droits reconnus à France télévisions, il y a :

- 2 jours d'absence rémunérés pour un enfant handicapé.
- Des dispositions particulières comme des formations, du soutien psychologique, des aménagements de plannings etc.

Conclusion :

Comment changer de regard sur le handicap ?

Sans doute, en regardant cette difficulté comme une opportunité.

Sur le plan économique, le handicap a permis la création de dispositifs dont tout le monde bénéficie aujourd'hui : c'est le cas de l'assistant vocal sur les smartphones, conçu au départ pour permettre aux aveugles d'avoir une description vocale.

Les pictogrammes ont été inventés pour les personnes souffrant de troubles cognitifs...

• Vie du CSE :

Désignation

Elsa KRIER a été élue à l'unanimité Représentante de Proximité pour l'instance Programme Marketing Communication Étude et numérique, elle travaille sur le programme Okoo.

Conditions d'exercice des mandats

Les élus lorsqu'ils exercent leur mandat ne sont pas toujours remplacés, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur vie professionnelle et personnelle.

La plupart d'entre eux ne sont pas remplacés lorsqu'ils exercent leurs mandats, ce qui met en difficulté leurs collègues de travail, lorsqu'ils n'ont pas à rattraper ce qu'ils n'ont pas pu faire pendant qu'ils siégeaient.

Cette situation est non seulement inconfortable, mais elle les impacte dans leur quotidien.

Elle les conduit à ne pas s'engager sur des dossiers ou des missions qui leur prendraient trop de temps, Ils sont parfois amenés à négliger leur vie personnelle pour pouvoir à la fois assurer leur mandat et leur fonction.

Les élus décident de saisir la CSSCT afin qu'elle enquête et recueille des témoignages qui permettront d'appréhender **l'ampleur du problème et le risque éventuel que celui-ci peut entraîner.**

La résolution est votée à l'unanimité :

20 Votants : 20 Pour

Fin de la condition d'ancienneté, pour bénéficier des ASC

Une décision de la Cour de cassation rend illégale la clause d'ancienneté jusqu'à maintenant requise pour que les salariés permanents et non permanents puissent bénéficier des ASC.

Désormais, c'est **dès le 1^{er} jour de leur contrat** que **tous les salariés peuvent bénéficier des avantages proposés par les activités sociales et culturelles du CSE.**

Les alternants comme les stagiaires sont également concernés.

L'accès au droit est ouvert **pendant toute la durée du contrat.**

Au vu des impacts financiers qu'une telle décision peut avoir sur le budget du CSE, les élus décident à titre préventif de revoir certaines prestations

- **Les bons de rentrée scolaire** qui seront de 40 € pour les 3/5 ans, 80 € pour les 6/19 ans.
- **Les bons de Noël** de 70 € pour les enfants, 90 € pour les adultes
- La subvention « sport culture » est, elle réduite à 150 €.

Ces mesures sont prises à titre conservatoire.

Les élus prévoient au moins d'octobre prochain de revoir l'ensemble des prestations.

Fermeture du restaurant d'entreprise le 26 juillet au soir

C'est le **26 juillet prochain** que débiteront les Jeux olympiques, avec la cérémonie d'ouverture.

Celle-ci va rendre extrêmement complexe, l'accès à France Télévisions.

Le restaurant d'entreprise pourra assurer le service du midi, mais pas celui du soir.

- **Prochain CSE**

- 18 & 19 septembre 2024

Paris,
Le 15 juillet 2024