

Compte-rendu CSE Siège

30 et 31 octobre 2024

- Approbation des Procès-verbaux des CSE des 17 juin, 19 juin extraordinaire, 19 et 20 juin ainsi que des 10 et 11 juillet 2024
- Information-Consultation sur le projet de licenciement d'un salarié (élu suppléant au CSE Siège, membre de la Commission Déménagements Transitoires) en raison de son abandon de poste – recueil d'avis ;
- Point d'information sur le déploiement du projet Campus ;
- Réalisés de l'opération Elections Législatives 2024 ;
- Réalisés de l'opération Elections européennes 2024 ;
- Information-Consultation sur le projet de renouvellement des systèmes de fabrication du Siège–projet « GENESYS » (phase 1 liée aux travaux) ;
- Rapports de la CSSCT du 26/9/2024 et du 04/10/2024 ;
- Politique Sociale ;
- Point d'information sur le fonctionnement de France Info ;
- Information/Consultation sur des dérogations horaires au sein de La Fabrique, dans le cadre de la réouverture de Notre-Dame de Paris, les 07 et 08 décembre 2024 ;
- Vie du CSE.

Un hommage a été rendu à Andrew Christophe qui est décédé à l'âge de 41 ans. Élu UNSA au CSE et représentant de Proximité dans le secteur de l'Information, il avait entre autres mené un combat pour améliorer les conditions de travail des chargés d'édition à France Info C27. Ses collègues, notamment celles et ceux avec lesquels il avait travaillé au CSE, les élus et les membres de la direction après lecture de textes ont observé une minute de silence.

- **Approbation des Procès-verbaux des CSE des 17 juin, 19 juin (extraordinaire), 19 et 20 juin ainsi que des 10 et 11 juillet 2024**

Les PV des dernières séances (sauf septembre) ont été approuvés à l'unanimité moins une voix, après quelques demandes de corrections mineures.

- **Information-Consultation sur le projet de licenciement d'un salarié (élu suppléant au CSE Siège, membre de la Commission Déménagements Transitoires) en raison de son abandon de poste – recueil d'avis**

La direction a présenté le dossier de ce salarié dont la dernière demande de congé sans solde a été refusée. Son licenciement est demandé par la direction. Les élus ont déploré la situation dans son service, la D2S qui cumule les problèmes. Les anciens du service sont quasiment tous partis. D'autres solutions auraient dû être trouvées. Ce salarié avait lancé de nombreuses alertes. Les élus ont voté contre son licenciement.

- **Point d'information sur le déploiement du projet Campus**

Le Flex-office, le quartier d'équipe et l'OpenSpace

Déjà 1732 salariés au siège sont en quartiers d'équipes. Les premiers baromètres de satisfaction ne sont pas bons. Malgré tout, ils vont continuer à être pratiqués. La direction nous assure que les résultats seront meilleurs dans les mois à venir.

Les élus regrettent que, dans ce baromètre, l'on ne puisse pas avoir le retour spécifique des travailleurs en situation de Handicap (TH). La direction explique que le respect du secret médical rend pour l'instant impossible la récupération de telles données.

Dans son dernier rapport d'activités, la médecine du travail rappelle les problématiques propres au partage des postes et demande à être associée à tous les projets immobiliers.

Les élus ont rappelé encore une fois que le code du travail (article L4121-2 alinéa 4) stipule que c'est le travail, le poste de travail, qui doivent être adaptés à l'homme (et non l'inverse).

Arrivée précipitée de Malakoff au siège

La décision de précipiter l'arrivée des salariés de Malakoff au siège bouleverse les plans de l'équipe en charge du projet, mais affecte aussi de façon importante les salariés à MFTV.

Par ailleurs, toute l'équipe du JT météo climat doit déménager : l'actuel plateau F et la zone environnante au 2e étage vont être réaménagés pour accueillir la régie de Malakoff et les studios initialement prévus au 4e étage.

Cette décision a des conséquences sur l'homogénéité de l'implantation des équipes de Malakoff qui devait se faire initialement en totalité au 4e étage.

- **Réalisés de l'opération Elections Législatives 2024 et Elections Européennes 2024**

Les élus soulignent pour une fois la transparence des horaires réalisés fournis par la direction. Cette pratique devrait se produire plus fréquemment. Les élus ont rappelé que la direction se doit d'assurer aux salariés le temps de repos nécessaire (légal) entre deux vacations. Les horaires réalisés ne doivent pas dépasser la durée de la dérogation. Pour ce faire, les élus doivent avoir les documents qui leur permettent de vérifier que la durée hebdomadaire moyenne sur 12 semaines ne soit pas au-delà de 44h. Les élus notent l'investissement des salariés dans ce type d'événement.

- **Information-Consultation sur le projet de renouvellement des systèmes de fabrication du Siège-projet « GENESYS » (phase 1 liée aux travaux)**

Le projet GENESYS c'est le regroupement des 4 régies de fabrication du siège et leur passage du mode numérique au mode informatique (Internet Protocole, IP 2110). Le terme GENESYS veut dire génération et système, nous explique la direction. C'est une révolution technologique qui permet de s'affranchir de la contrainte du câble : jusqu'à présent, à chaque régie correspondait un ou deux plateaux, avec des configurations figées, ou en tout cas difficilement modulables ; avec GENESYS, plus de contrainte de ce type : les régies sont dissociées des plateaux, le pilotage se fait à distance en passant par un cloud extérieur.

La direction veut aller vite, très vite. D'ici le premier trimestre 2026, regroupement des régie 1 et 2, dans un « HUB INFORMATION » où s'intègre également la régie France Info qui descend du niveau 3 au niveau 0. L'idée c'est de traiter toute la production liée à l'info dans un même lieu. Dans ce premier temps, on ne touche pas aux régies 3 et 4, dédiées à la production des programmes. En revanche, le pilotage de la production et de l'information de Paris Île de France se fera depuis un car régie installé dans la cour décors.

Pourquoi vouloir aller aussi si vite ? La direction a soumis au CSE en mars 2023 l'ébauche de l'idée générale du projet, puis elle a convoqué les salariés impactés à un séminaire d'échanges en février 2024, et choisi en juin un intégrateur, société experte dans ce genre de bascule technologique pour les télévisions. La direction explique qu'il faut accélérer car elle souhaite être prête pour deux événements majeurs de 2026, les JO d'hiver et les municipales...elle ne perd pas de vue que l'élection présidentielle est juste après, en 2027.

Pour gagner du temps, la direction veut dès cet automne lancer les appels d'offre et les demandes d'autorisation auprès de la préfecture.

Objectif : démarrer les travaux en début d'année prochaine. C'est pourquoi, explique-t-elle, l'info consultation et le recueil d'avis des élus du CSE est divisé en deux phases. La première est « liée aux travaux ». En effet, pour mener à bien GENESYS, il faut entreprendre un réaménagement complet de l'espace des régies, des loges invités et maquillage, les espaces d'attente et de repos du niveau 0 et des étages. Les travaux à mettre en œuvre sont importants et il faut parallèlement assurer la continuité de l'antenne, un savant glissement de l'activité et de l'organisation doit être imaginé.

Devant des documents qui ne s'intéressent qu'au plan d'action des travaux, force est de constater, disent les élus, qu'il manque toute une partie : les documents d'une phase 2 dont ils aimeraient bien connaître le contenu avant de signer un blanc-seing sur cette première phase. Les élus notent qu'au-delà de la révolution technologique, GENESYS induit un changement profond de l'organisation du travail et sous-tend forcément une évolution des métiers.

Pour résumer, la direction, à ce stade, n'est pas en mesure de présenter aux élus l'impact humain de son projet : Quel impact sur l'emploi ? Quels métiers sont voués à évoluer ? A disparaître ? Quid du plan de formation mis en place ? Quel est le plan de prévention des RPS ? etc.

Les élus ont voté une résolution sur cette proposition de phase 1, qui souligne le caractère insuffisant et partiel des documents d'info-consultation présentés par la direction, et mandate le cabinet d'expert indépendant Acanthe 3E pour mettre à jour tous les tenants et les aboutissants du projet. Par ailleurs, ils demandent à la direction de fournir les documents manquants sur le volet humain et la phase 2, sous peine d'action en justice.

21 Votants : 20 votes pour, 0 contre, 1 abstention

La direction maintien son phasage et donne rendez-vous pour un avis sur le sujet au CSE de janvier 2025.

- **Rapports de la CSSCT du 26/9/2024 et du 04/10/2024**

Selon le cabinet de psychologues ACCA, le projet de l'ancien gouvernement sur l'Audiovisuel public, bien qu'il ne soit plus d'actualité, a quand même eu un impact très fort sur tous les salariés, inquiets pour leur avenir.

Concernant le télétravail, une forte limitation a été imposée à la direction de l'information, pour des raisons de réactivité des métiers techniques et des journalistes. La question du Flex Office imposé pourrait être un frein au travail en présentiel dans l'entreprise. Par ailleurs, les relations non-télétravailleurs / télétravailleurs sont compliquées.

- **Politique Sociale**

Légionellose sur les toits de FTV

Le problème de la légionellose par les "tours de refroidissement" des toits de FTV Siège semble être contenu et être une problématique passée. Les accès aux toits terrasses ont été fermés par sécurité, avec passage obligatoire au PC sécurité pour y accéder et utilisation de masques FFP3.

Information/Consultation sur les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels 2024 (DUER) – recueil de l'avis

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a été surprise par les chiffres de certains DUERP, celui sur le CDE notamment, qui ne semble pas remonter les difficultés et les différents problèmes de ce secteur, pourtant plusieurs fois évoqués en CSE. Le niveau de priorité semble sous-évalué pour les élus.

Les écarts comparés de niveaux de risques sont parfois surprenants, par exemple, là où 5 salariés sur 5 sont en alerte santé au CDE, le NRR (Niveau de Risque Résiduel) présente un chiffre de 10,5 et une "priorité 2".

Dans le secteur de la communication/marketing, le travail sur écran en posture statique présente un NRR à 16 avec une "priorité 2".

Les élus ont insisté auprès de la direction sur plusieurs points essentiels :

- Les groupes de travail doivent être composés de salariés représentatifs (âges, genres etc.) et d'une partie des mêmes salariés d'années en années.
- Les participants aux groupes de travail doivent être prévenus plusieurs semaines avant les réunions, afin qu'ils puissent travailler en amont (récolter les témoignages ou autres infos).
- Les participants aux groupes de travail doivent être informés et formés à l'élaboration d'un DUER (au minimum lecture accompagnée du guide RH sur les DUER).
- Que les APS aient davantage de temps officiel pour travailler sur les DUER (inscrit sur leur planning par exemple).

L'étude transversale sur plusieurs années met en évidence que bon nombre de problématiques relevées dans les DUER ne sont pas résolues, ou n'évoluent pas (par exemple : logiciels inadéquats (logiciel Planif) et trop nombreux au service planification, problème général du logiciel Concur, etc.).

Les élus estiment que certains risques comme "les risques liés aux transports" devraient, en plus des cas particuliers de chaque secteur, être traités également de manière globale, cela permettrait sans doute d'avoir des résultats moins disparates.

Les élus demandent que dans les prochains DUER, une réflexion soit faite au sujet des risques professionnels liés à d'éventuelles discriminations systémiques.

Mise à jour des DUER

Ils doivent être mis à jour par l'employeur au minimum 1 fois par an. Mais aussi à chaque modification importante des conditions de travail, de technologies et lors de l'apparition de nouveaux risques (accidents de travail, Risques Psycho-Sociaux).

La direction précise que tout le monde, n'importe quel salarié peut demander une mise à jour du document unique, en s'adressant à son APS ou à son manager par exemple.

21 Votants : 21 pour

• **Point d'information sur le fonctionnement de France Info**

La nouvelle ligne éditoriale, annoncée par la direction a des conséquences sur l'organisation de la chaîne. C'est pourquoi les élus du CSE ont souhaité un point d'information. Les changements éditoriaux sont ici traités sous l'angle des retentissements en termes d'organisation car la direction dénie aux organisations syndicales la légitimité pour débattre de ces questions.

Les directions successives n'ont pas arrêté de changer d'orientations en huit ans. Ces changements ne sont pas propices à la stabilisation des équipes et la chaîne peine à trouver son public. Pour la direction de l'information, France Info s'inscrit dans un environnement médiatique, on ne pouvait pas faire comme si les autres chaînes info n'existaient pas. France Info se caractérise comme un élément essentiel du débat démocratique et a un rôle à jouer pour lutter contre la désinformation de certains.

Il fallait faire évoluer la chaîne car elle ne tenait pas ses promesses de chaîne d'info continue. Il a été décidé d'être plus proche de l'actualité. La direction a fait des enquêtes de satisfaction et elle a décidé qu'il fallait favoriser une durée d'écoute plus importante.

France Info devient donc une chaîne de débats, plusieurs éditions de JT sont supprimées. Moins de JT, cela signifie moins de sujets faits par les deskeurs, réduits le plus souvent à faire des éléments ou à couper des bouts d'interviews pour les débats, et donc un appauvrissement éditorial.

La direction conteste qu'il y ait un appauvrissement éditorial. Selon Laurent Delpech, le nouveau directeur depuis le 2 septembre, il y aura toujours des sujets entiers dans les talks et les deskeurs peuvent toujours faire des propositions. Par ailleurs, pour les élections américaines, il y a six équipes sur le terrain. Ce n'était jamais arrivé auparavant. Sur les effectifs, on est passé de 115 ETP au début à 140 ETP aujourd'hui.

Cependant, la suppression des modules a eu un impact sur les salariés, notamment ceux de FTR. Selon la direction de l'information, les modules froids n'étaient plus adaptés à une antenne réactive. On ne pouvait pas mettre à l'antenne un module froid quand toutes les autres chaînes parlaient d'un événement. Cela ne correspondait plus à la ligne éditoriale. Malgré cela, l'activité de FTR est censée rester intacte selon la direction. Les élus soulignent qu'auparavant FTR faisait des modules d'actualité donc la rédaction peut y revenir.

Cette nouvelle ligne éditoriale se traduit également selon certains salariés par un encadrement plus vertical de la rédaction et un rétrécissement des propositions des journalistes. La direction, elle, reconnaît qu'il existe une verticalité et c'est normal, mais aussi une horizontalité. Les conférences de rédaction sont ouvertes à tous, tout le monde est convié et les bonnes idées sont bonnes à prendre de tout le monde.

Sur le plan éditorial, la transformation en une chaîne de débats conduit à la multiplication des « toutologues » à l'antenne, c'est-à-dire des gens qui parlent de tous les sujets, même de l'international, sans compétences particulières. Comment sont-ils rémunérés ? La direction répond qu'il y a trois catégories, la majorité ne sont pas rémunérés. Il y a les chroniqueurs de FTVS qui sont rémunérés, et enfin les experts maison, qui sont rémunérés à la pige. Selon la direction, le périmètre des experts reste le même.

Sur le plan éditorial sur lequel nous insistons malgré tout, la gauche était plutôt absente de l'antenne lors de la séquence nomination du nouveau gouvernement. La direction s'en remet à l'équilibre du temps d'antenne calculé par l'ARCOM. Elle considère qu'il faut se serrer les coudes face aux menaces qui pèsent sur l'avenir de la chaîne, venant de ceux qui pourraient un jour devenir notre tutelle.

Concernant l'emploi, les élus constatent qu'il y a 2/3 de CDI, 1/3 de CDD. On est bien au-dessus de la moyenne de l'entreprise. La direction explique cela par la complexité particulière à une chaîne info. Il y a beaucoup de *turnover*. Elle reconnaît que l'on externalise une partie de la production à FTVS. Une tranche entière en effet, celle du 18/20, est produite intégralement par FTVStudio. Selon la direction, le recours à FTVStudio n'est pas nouveau ; c'est déjà le cas de Télématin et il est préférable que ce soit une entreprise du groupe qu'une boîte privée. La direction se justifie par le fait qu'elle est contrainte par le nombre d'ETP. Les contrats FTVS ne sont pas comptés dans les ETP de France Info.

Enfin, la question des chargés d'édition est revenue sur la table. Les négociations ont échoué sur le fait que la direction proposait d'augmenter le temps de travail en échange de la carte de presse. Aujourd'hui, les chargés d'édition ne tiennent déjà pas le rythme avec 35h et on leur proposait 39h !

Le directeur de l'information reconnaît que c'est un métier dur, que la quête de sens est une vraie question, et que passer son temps à couper des sujets n'est pas drôle. Il espère que l'IA fera ce travail à leur place. Il souhaite reprendre les négociations pour aboutir à un accord pour que les chargés d'édition aient une carte de presse. Selon lui, il faut les aider à ce qu'ils aient une perspective d'avenir.

Selon la DRH, un accord était trouvé avec certaines OS. La proposition de la direction structurait les vacances pour limiter le temps d'antenne. Le choix était entre la semaine de 5 jours à 39h ou bien 197 jours annuels, leur permettant d'avoir 39 semaines de 4

jours. Mais cette proposition supposait un temps de présence plus important pour un salaire moindre. Les salariés n'en voulaient pas. La DRH propose de se retrouver avec les OS pour qu'on en rediscute ensemble.

- **Information/Consultation sur des dérogations horaires au sein de La Fabrique, dans le cadre de la réouverture de Notre-Dame de Paris, les 07 et 08 décembre 2024**

Les élus prennent acte du recueil d'avis et demandent à obtenir un réalisé dès que possible.

19 votants : 1 abstention, 18 votes pour

- **Vie du CSE**

Election d'un représentant de proximité titulaire en remplacement de Monsieur Gilles LECOMTE, au sein de l'instance de proximité Gestion d'entreprise, Immobilier, Moyens Généraux.

- **Prochain CSE**

20 et 21 novembre 2024

Paris, Le 15 novembre 2024