Compte-rendu CSE Siège
20 & 21 novembre 2024

- **MEDIA FACTORY :** le dialogue impossible !
- **FTR** : Des ETP en baisse et l'incertitude en lame de fond
- **REGLEMENT INTERIEUR ET CHARTE INFORMATIQUE** : Des questions en suspens…
- **REALISÉ CRITERIUM DU DAUPHINE** : Attention aux temps de repos !
- **CI-ORTF/ CSE SIEGE** : Besoin d'huile dans les rouages.

- ## MEDIA FACTORY : Le dialogue impossible ! En attendant les salariés souffrent

Lors du CSE du 11 juillet 2024, les élus du CSE ont voté le recours à une expertise pour « l'équipe Support diffusion » de l'unité MEDIA FACTORY.

Cette expertise a été votée dans un contexte de crise accentuée par la réorganisation du service qui a :

- Fusionné les équipes du Siège et celles de Varet
- Augmenté le périmètre de travail des ARS (Administrateur Réseau Système)
- Renouvelé les outils de travail
- Réaménagé les espaces de travail
- Repris en main la planification de salariés.

Tout cela **dans une période de tensions** liées à **un sous-effectif chronique**, à des **insuffisances de formation** des personnels rendant difficile l'autonomie des ARS qui sollicitent de fait l'ingénierie lorsqu'ils sont en difficulté, tout comme le font les exploitants et les chefs de chaîne.

Cette situation explosive a entraîné :

- Des arrêts de travail
- Des troubles sur la santé mentale et physique (troubles du sommeil, crise d'angoisse...)
- La dégradation des relations de travail notamment avec le management
- Une tension dans l'équilibre vie privée/vie professionnelle accentuée par la spécificité du travail en horaires décalés, l'absence de visibilité sur le planning et la non prise en compte des impératifs et des souhaits des salariés.

Le rapport d'expertise présenté par le cabinet CEDAET confirme cet état de fait et **précise que le point de cristallisation est le planning et ses multiples ajustements**.

D'un côté**, la direction estime que cette prérogative lui revient de droit** et que sa mission est d'établir **un planning** qui soumet chacun aux mêmes contraintes et aux mêmes impératifs.

De l'autre, les salariés, qui **estiment que l'équité** n'est pas dans le fait de donner à chacun la même chose mais réside dans **le fait de considérer la situation de chacun, dans le contexte très particuliers du travail en horaires décalés.**

- Certains sont plutôt du matin, d'autres du soir : pourquoi leur imposer des rythmes inversés ?
- Certaines situations familiales méritent d'être prises en compte lorsqu'elles ne perturbent pas le fonctionnement du service
- Les engagements syndicaux doivent être facilités.

Ces 2 visions s'opposent depuis maintenant près de 3 ans et à chaque CSE le constat est le même, la direction campe sur ses positions et ne veut pas changer de dogme.

Pourtant d'autres options sont possibles : **A Malakoff**, **les salariés sont pleinement associés à la construction du planning dans le respect de l'accord collectif** et l'atmosphère de travail s'en ressent.

Finalement la direction a semblé marquer un signe d'ouverture, en acceptant un point d'échange sur le planning. Pour les experts, une réunion d'équipe ne sera pas suffisante pour désamorcer une situation ancrée dans la durée.

Les élus ont demandé de manière unanime à la direction de revoir sa position, de respecter les accords d'entreprise qui prévoient des mesures spécifiques pour ces services ayant des contraintes horaires particulières.

Ils ont appelé au bon sens et au respect des préconisations de l'expertise, de la DARES et de l'INRS en matière de gestion des plannings pour les équipes travaillant en horaires décalés.

Les élus ont également rappelé qu'une gestion des plannings donnant plus d'autonomie aux salariés, sur le modèle de celle mise en œuvre dans l'établissement de Malakoff était non seulement possible mais qu'elle était satisfaisante pour les bénéficiaires.

Toutes ces recommandations ont été inscrites dans **une résolution** qui prévoit un suivi en commission Media Factory et en CSE.

Elle est votée à **l'unanimité**

24 votants - 24 Pour (lire ici la résolution)

FTR : Des ETP en baisse, l'incertitude en lame de fond

Ce n'est pas la première fois que les élus demandent un point d'informations FTR en CSE car la situation de cette entité, qui bien qu'installée dans un quartier de Lyon, à Vaise dépend du Siège, inquiète.

Depuis sa création en 1996, FTR (France Toutes Régions) s'appuie sur les images des chaînes locales du Réseau pour produire des contenus dédiés aux éditions d'information, mais également des programmes destinés aux antennes de proximité et aux éditions du groupe.

Jusqu'à il y a peu, tout allait bien :

- FTR travaillait pour France Info, ce qui constituait une part importante de son activité.
- Le projet « TEMPO », devenu « ICI » a donné un nouveau souffle à cette entité décentralisée, justifiant en 2023 l'attribution de 3 ETP supplémentaires.
- Mais cet élan a été stoppé net.
- La collaboration avec France Info a été arrêtée
- Les ETP ont baissé : La direction prévoit 40,3 ETP en 2025 contre 42,5 en 2024.

La direction indique que les missions de FTR ont depuis évolué et que **l'**objectif aujourd'hui est la fabrication de programmes régionaux axés sur l'information de proximité, qu'un programme national **« Régions d'ICI »** est sur les rails et qu'il **est diffusé au national.**

Tout cela ne suffit pas à rassurer les salariés, que la remise en question permanente de leurs missions inquiète.

Si la direction a bien présenté un plan de charge pour 2025, elle a également indiqué que d**es discussions sont en cours sur la pérennité du JT incarné du week-end** ;

Bref, le sentiment qui domine est celui d'une absence de réel projet, d'une gestion au coup par coup qui ne laisse rien présager de bon.

A cela s'ajoute **des évolutions sur le télétravail**, 3 journalistes ont vu leur avenant Télétravail dénoncé, le numérique n'étant **plus d'actualité**, ils seront désormais en présentiel.

Certes quelques vacations « télétravaillables » existent encore mais les modalités selon lesquelles elles seront distribuées ne sont pas définies : **le télétravail pour les journalistes serait-il à la seule main du manager ?**

La direction reconnaît que les dispositions sur le télétravail occasionnel manquent de clarté, les prochaines négociations sur l'accord télétravail devraient préciser les règles applicables, la CGT y veillera.

Les élus ont demandé un nouveau point FTR au début de l'année prochaine.

- ## REGLEMENT INTERIEUR ET CHARTE INFORMATIQUE : Des questions en suspens…

Les élus ont eu à étudier le projet de règlement intérieur de France Télévisions et la charte informatique qui lui est annexée, des documents importants et complexes dont il faut peser tous les mots. Leurs remarques portent sur :

- Le champ application qui ne peut être selon eux étendu au lieu de télétravail, car celui-ci est très souvent le domicile du salarié.
- La santé des salariés
- La sécurité
- La vidéosurveillance
- L'utilisation des moyens de protection
- La lutte contre le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes
- Le principe de neutralité
- Le programme éthique et conformité

Sur tous ces points **les élus se sont attachés à interroger les intentions de la direction et à relever les atteintes aux libertés individuelles**

Ils ont regretté **l'absence d'engagement officiel de l'entreprise en faveur de la protection des salariés de l'entreprise victimes d'attaques sur les réseaux sociaux** en raison de leur image et de leur activité professionnelle. Ils considèrent que cela relève de la mission de sécurité de l'employeur.

Sur la charte informatique, les élus ont insisté sur la nécessité de respecter :

- Le droit à la déconnexion
- La protection des sources des journalistes

Ils ont également demandé que soient listés **les logiciels et outils validés par le service informatique de France Télévisions.**

Ils ont rendu **un avis voté à l'unanimité** demandant que les points relevés soient pris en compte, avant présentation en CSEC **(lire ici la résolution).**

- ## REALISÉ CRITERIUM DU DAUPHINE : Attention aux temps de repos !

La direction est venue présenter le réalisé de l'opération « Critérium du Dauphiné » qui s'est déroulée du 1er au 9 juin 2024, opération pour laquelle elle avait formulé une demande de dérogation horaire au-dessus de 48h et jusqu'à 60h.

- 3 salariés dépassent les 48h la semaine du 3 juin
- 19 salariés les dépassent la semaine où l'activité est forte.

Les élus font remarquer que **les règles de repos n'ont pas toujours été respectées**, notamment pour les RH de 24h parfois amputés par des heures travaillées : **7 vacations sont dans ce cas**.

Autre point soulevé, **les temps de transfert des salariés au forfait jour qui ne sont jamais pris en compte :** ils peuvent représenter **2h à 3h par jour.**

Les élus demandent à la direction de regarder de près ce problème et d'y apporter une réponse lors d'une prochaine instance.

- ## CI-ORTF/ CSE SIEGE : Besoin d'huile dans les rouages

Le CSEC a voté une expertise pour risque grave impliquant le CSE Siège et le CI-ORTF dont le rapport a été présenté aux élus du Siège.

Ce que cette expertise a révélé, c'est **la difficulté pour des salariés tout juste élus, de se transformer du jour au lendemain, en véritable chef d'entreprise** à la tête de PME comme le sont d'une certaine manière le CI-ORTF et le CSE du Siège.

Car **les fonctions** qu'occupent les « Secrétaires » de ces instances ne sont pas simplement politiques.

Elles supposent des compétences

- En management (plus de 50 salariés de part et d'autre)
- En gestion et en comptabilité (pour les budgets)
- En droit (les règles qui s'appliquent à ces instances qui gèrent des fonds publics sont nombreuses et complexes)
- En communication, que celle-ci soit interpersonnelle ou officielle
- Et pour le CI-ORTF, la maîtrise de la conduite du changement

Les experts ont insisté sur **la nécessité d'accompagner la prise de fonction** des élus assumant ses mandats et fait **plusieurs recommandations** comme :

- Recruter un directeur général pour le CI-ORTF, une mesure que les membres du bureau de cette instance ont pris à leur compte : le process de recrutement en cours.

- Redéfinir les rôles et les responsabilités de chacun au sein du bureau du CSE Siège, ainsi qu'au sein des commissions et notamment de la commission des ASC.
- Clarifier le fonctionnement entre le CI-ORTF et le CSE Siège (Calendrier des envois catalogues, procédures d'inscription, mailing liste, personnels référents, etc.) et désigner au sein du CIORTF un ou des interlocuteurs dédiés pour permettre aux salariés des ASC du CSE Siège, de répondre plus rapidement aux interrogations des ayants-droits.
- Échanger et associe les équipes de chaque structure et notamment le chef de service des ASC du CSE Siège.

Selon les experts**, La direction a elle aussi un rôle à jouer dans l'accompagnement des élus** qui prennent ces mandats et les responsabilités qui vont avec :

- Le premier est de les aider à prendre du recul face à la charge de travail et de responsabilité auxquels ils font brutalement face et dont il leur est impossible de mesurer l'ampleur avant d'y être confronté.
- Le second est de les accompagner

Ce second rôle est délicat car la direction n'a pas vocation à se mêler de la vie des instances et l'exercice doit consister à trouver le juste équilibre.

Cette expertise ayant profondément déstabilisé les salariés du CSE Siège, **une restitution du rapport leur sera faite**. Cela leur permettra de constater qu'ils ne sont aucunement mis en cause.

VIE DU CSE :

Olivier le CLANCHE (FO) a démissionné le 24 octobre 2024 de sa fonction de rapporteur de la CSSCT. La raison ? La charge de travail associée à son mandat de trésorier du CSE, difficilement compatible avec celle de rapporteur de la CSSCT.

- Olivier VIRATELLE (CGC) propose sa candidature, il est élu à l'unanimité.
- Hela KHAMAROU (FO) est élue représentante de proximité suppléante (secteur direction numérique, programme et marketing) en remplacement de Monsieur Pascal VOISIN, devenu élu titulaire
- Jean-Jacques BUTY rejoint la commission restauration

Prochain CSE

- 4 & 5 décembre 2024

Paris, Le 26 novembre 2024