

Compte-rendu CSE Siège

04 & 05 décembre 2024

- **IV3** : Les élus en alerte !
- **CDE** : Chronique d'une douloureuse réorganisation
- **EMPLOI** : Fugace embellie ?
- **CSSCT** : Légionellose, nuisibles, qualité de l'air, emménagement Valin...les élus sur tous les fronts
- **UNIVERSITE FTV** : Nouvelles technologies et conduite du changement à l'honneur
- **REALISE JO** : La direction n'a pas joué le jeu !
- **REALISE CANNES** : Attention aux temps de repos !

- IV3 : les élus en alerte !

Comment en est-on arrivé là ?

IV3 c'est le service qui assure la coordination entre les éditions régionales et l'information nationale.

Un service très **fortement impacté par le déploiement du projet TEMPO** qui a entraîné une réorganisation du travail et qui a **particulièrement touché l'activité des coordinatrices**.

Avant la mise en place de TEMPO devenu « Ici », le service était déjà en souffrance avec des tensions palpables entre **les coordinatrices travaillant sur 5 jours et celles sur 4 jours**.

Avec la mise en œuvre de ce projet et l'arrivée d'un nouveau chef de service, la situation s'est considérablement aggravée, comme s'il s'agissait là de la **réorganisation de trop, une réorganisation réalisée sans concertation, qui a cristallisé les tensions avec pour conséquence la stigmatisation et la dévalorisation du travail des coordinatrices travaillant sur 4 jours** et dans la foulée, **des arrêts maladie, un profond sentiment d'injustice et de mal-être**.

Alertés, les élus ont émis une alerte **Danger grave et Imminent (DGI)**. **C'était le 24/11/2023**.

La direction l'a contestée toutefois, la DSQVT et la médecine du travail ont été sollicitées et à leur tour, elles ont alerté.

Pourtant, elles n'ont pas été entendues ou tout du moins que très partiellement, et c'est le déni de la direction qui a conduit les élus à voter une expertise. Cette situation n'est pas nouvelle : **les réformes s'enchaînent sans que les salariés n'y soient associés, sans que ne soit évalués les risques que celles-ci génèrent, sans réel accompagnement des managers** qui n'ont en tête que l'objectif qui leur a été donné.

Les élus la dénoncent projet après projet car les conséquences sur la santé des salariés sont avérées.

Aujourd'hui, **il y a urgence à rétablir le dialogue et à trouver des solutions partagées quant à l'organisation du travail** car si la situation n'est pas traitée, cela va dégénérer et entraîner des risques aggravés, ce que la direction reconnaît.

La tension est telle au sein du collectif que seul un intervenant extérieur peut permettre de rétablir un dialogue indispensable à la recherche de solutions partagées sur l'organisation du travail.

La direction propose une démarche collective, impliquant les représentants du personnel.

23 Votants - 23 Pour ([lire ici la résolution](#))

• CDE : Chronique d'une douloureuse réorganisation

Cela fait un an que la nouvelle organisation est en place au CDE.

Les élus, régulièrement alertés par les salariés qui ont subi ces changements dans la douleur, ont demandé un bilan avec la direction mais aussi :

- Les psychologues du travail
- La DSQVT
- La présence d'un salarié expert pour témoigner de la situation au CDE.

Mais en instance, seule la direction était présente.

Devant l'impossibilité à pouvoir échanger avec l'ensemble des interlocuteurs, et notamment avec le cabinet ACCA (psychologues du travail), **les élus ont demandé le report de ce point.**

Ils réclament un débat éclairé avec toutes les parties concernées car le mal-être des salariés du CDE est réel : il doit donner lieu à la mise en œuvre de mesures destinées à protéger les salariés.

Les élus réclament à la direction de traiter le point au premier trimestre 2025, avec cette fois, tous les interlocuteurs requis.

Ils ont mis au vote une résolution : **23 votants – 23 pour** ([lire ici la résolution](#))

• EMPLOI : Fugace embellie ?

C'est suffisamment rare, pour être souligné, le niveau des ETP au global est en **hausse de 193 ETP moyen** par rapport à la situation du 30 septembre 2023.

Principaux gagnants de cette hausse :

- **Le secrétariat général avec une hausse des ETP de 11 % ;**
- **Le marketing et la communication 4 %**
- **L'information 2,1 %.**

Pour **l'information, la hausse est en trompe l'œil** : elle résulte d'un jeu de vases communicants, les effectifs de Télématin auparavant rattachés aux programmes, soit 25 personnes physiques ont été transférées à la direction de l'information.

L'effectif permanent est composé de **50,29 % de femmes**, un chiffre en **légère baisse** par rapport à 2023 (50,5 %).

Pas facile de recruter des femmes dans les métiers techniques de l'audiovisuel !

Les membres de la commission demandent à la direction de poursuivre ses actions de sensibilisation dans les écoles et souhaitent que celle-ci aille plus loin.

La Fondation pourrait être mise à contribution, en créant un prix récompensant, les femmes qui choisissent les filières techniques et technologiques.

Le contenu des programmes et des fictions peut lui aussi aider à faire évoluer les mentalités.

En observant **les motifs de détachement**, les membres de la commission ont constaté une fois de plus avec une certaine amertume, que le **remplacement des élus** n'apparaissait pas.

Ce **non-remplacement** n'est pas sans conséquences pour les services et les collègues de travail.

Les membres de la commission soulignent en revanche l'attention portée au **remplacement des congés maternité et des congés paternité**.

Ils relèvent également que **les détachements pour mission** sont bien remplacés, c'est un bon signe, car le fait de partir en mission permet de découvrir un autre métier et facilite ainsi les reconversions.

Le solde arrivée/départ est en 2024 positif (+ 40).

Les membres de la commission notent l'**augmentation du nombre de licenciements** et plus particulièrement de **licenciements pour inaptitude**. Cela dit **la difficulté pour un certain nombre de salariés, de pouvoir poursuivre leur activité jusqu'à l'âge du départ à la retraite** et l'impossibilité de la direction à les y aider.

Enfin, les membres de la commission relèvent l'**augmentation des heures supplémentaires** et complémentaires. Elles sont en lien direct avec les événements de l'été : les élections, les Jeux olympiques et les Paralympiques.

Ces heures, les salariés choisissent **majoritairement de se les faire payer** plutôt que de les récupérer.

Cela les interpelle, s'agit-il d'un choix ou d'une nécessité ?

Au global, si l'année 2024 a permis aux salariés de France Télévisions de respirer, **les inquiétudes quant à l'emploi sont réelles sur ce qui les attend en 2025, le contexte politique inquiète**.

- CSSCT : légionellose, nuisibles, qualité de l'air, emménagement Valin... Les élus sur tous les fronts

- **Légionellose**

Au mois de mai 2024, les quatre tours aérorefrigérantes installées dans le bâtiment du Siège de France Télévisions ont été renforcées par deux autres tours plus puissantes.

Lors des travaux des tests ont permis de détecter la présence de légionnelle.

Dans le même temps, la direction a été informée de l'existence d'un cluster de légionellose avéré dans le 15^e arrondissement.

La ventilation des nouvelles Tours aérorefrigérantes a été stoppée, une désinfection de l'ensemble des tours a été réalisée, et l'accès aux terrasses a été interdit.

La régie 2 a la charge de 2 caméras automatiques installées sur la terrasse qui sont utilisées pour Télématin. La CSSCT a demandé que soient fournis au chef de régie, à ses deux adjoints ainsi qu'aux 2 chargés de production référents les équipements de sécurité nécessaires (masques FFP3) pour leurs interventions.

Aucun cas de légionellose n'a été déclaré à MFTV.

La préfecture a précisé que **la souche ne venait pas de France Télévisions**.

- **Qualité de l'air**

Les recommandations de la CSSCT ont été entendues, **la qualité de l'air dans les parkings de MFTV s'améliore !** Les taux de benzène relevés autour de l'ascenseur A5 sont en baisse.

Sur l'ensemble du parking, une ventilation avec activation manuelle a lieu le matin entre 9h30 et 10h00 et une autre, automatique, le soir de 17h59 à 18h35 avec de bons résultats.

Les contrôles continuent et les prochains tests auront lieu en début d'année.

- **Commission de sécurité de la Préfecture de police du 13 novembre 2024.**

Le bâtiment MFTV est un ERP, établissement recevant du public, et à ce titre il est soumis à une visite triennale de la commission sécurité de la préfecture de police.

L'objet de la visite est la sécurité incendie.

A l'issue de cette visite, la commission de sécurité a émis un avis favorable.

Prochainement, la direction devrait recevoir de la part de la préfecture de police, un compte-rendu que les membres de la CSSCT souhaitent pouvoir consulter.

- **Présence de nuisibles**

Dans tout le bâtiment, c'est la chasse aux **souris** et au niveau 0 (régies et plateaux, cuisines du RIE) les **cafards** ont élu domicile.

La direction indique que la lutte contre ces nuisibles est permanente.

Concernant le RIE, en juillet dernier, les trous par lesquels passaient les rongeurs ont été bouchés.

Une opération de dératisation est organisée 3 fois / semaine.

Un ménage complet est effectué tous les 15 jours.

Toutes les semaines, une opération de gazage des cafards est réalisée dans les cuisines (niveau 0) et tous les meubles sont traités et les faux plafonds démontés.

La CSSCT demande qu'une communication soit faite à l'ensemble des salariés du Siège pour les informer des actions déjà menées et de celles à venir.

Par ailleurs, le niveau 0 étant infesté de cafards, la CSSCT demande à la direction de traiter cette zone en urgence.

- **Emménagement Valin**

Les emménagements dans le bâtiment ont commencé et vont se poursuivre tout le mois de décembre.

Chaque pièce est équipée d'un boîtier permettant de piloter les stores, la lumière, la température.

Mais dans certaines pièces, des écrans de télé muraux ont été placés devant ces boîtiers. Les membres de la CSSCT demandent qu'ils soient déplacés. Ils recommandent **un accompagnement à la prise en main des boîtiers**.

Ils remarquent que **de nombreux stores, abîmés**, n'assurent plus leur fonction.

Un casier fixe et personnel est prévu pour chaque salarié.

Le nombre de casiers est de 10 % supérieur au nombre de salariés.

Le point d'alerte des membres de la CSSCT est **la présence de trous dans les dalles du sol**, des trous souvent situés au milieu de la pièce, d'où sortent des câbles réseaux et des nourrices électriques. Ces câbles doivent être déplacés et les trous comblés ou les dalles changées.

- UNIVERSITE FTV : Nouvelles technologies et conduite du changement à l'honneur

Le budget accordé à l'université, **est en baisse de 8 % au global, de 13 % pour le Siège**.

63 % du budget alloué au Siège, est consacrée aux actions transverses, autrement dit aux actions communes à plusieurs périmètres.

Celles qui disposent du plus gros budget sont :

- **Les technologies et l'innovation 310 748 €**

Cela concerne les formations en lien direct avec le déploiement du projet des **Genesys**, celles liées aux nouveaux **habillages** (MHP), le déploiement de nouveaux outils tels que **Board et SIRH paye** et plus généralement la data, l'intelligence artificielle ou encore la sécurité informatique.

- **Les compétences transverses dont les compétences managériale 336 613 €**

Avec au programme des formations, en lien direct avec le management, d'autres plus spécifiquement adaptées aux enjeux RH et à la conduite du changement.

Viennent ensuite les formations autour du développement d'une culture numérique, les enjeux sociétaux, les métiers ...

À côté des formations transverses, on trouve **des formations propres à chaque périmètre** :

- **L'information** va ainsi s'intéresser à la **maîtrise de nouveaux logiciels et des technologies associées** (NAV, After Effic, Media flow...) mais aussi à la **prévention des risques** (reportage en zone de guerre, habilitation électrique). Elle favorisera la montée en compétence sur **les enjeux de société**, que sont l'environnement ou la maîtrise des outils IA.

- **La direction des technologies des moyens de production** s'est axée sur les **formations techniques** (renouvellement du Nodal), les **formations sécurité**, « habilitation électrique », « travail en hauteur » ...

- **Pour la présidence et le secrétariat général**, c'est la **réglementation** applicables à l'audiovisuel à **l'ère du numérique** qui est en vogue, ainsi que les formations autour de **la conduite du changement**.

- **Pour les antennes, la communication, le marketing**, l'agilité, **la créativité** sont au cœur des formations proposées, tout comme **l'intelligence artificielle** dont il faut apprendre à se servir pour mieux exposer les contenus.

- **La DRH** a comme axes prioritaires, la maîtrise **des compétences métiers**, les axes de **prévention et de qualité de vie au travail**, mais aussi une **meilleure gestion des conflits**.

Quant à l'offre de formation digitale, elle est renforcée avec un module sur **les achats responsables**, un autre sur l'inclusion, et enfin un dernier pour permettre aux nouveaux collaborateurs, de découvrir **l'histoire et l'environnement de France Télévisions ainsi que ses métiers**.

Conclusion : Le projet de plan de développement des compétences présenté confirme **la volonté de l'entreprise, de se tourner vers les nouvelles technologies** et le numérique.

Si cette évolution est inévitable, elle inquiète et pose **la question de la préservation des emplois**, une question au cœur des préoccupations des élus et des membres de la commission.

- **RÉALISÉ JO : la direction n'a pas joué le jeu !**

Les élus ont pu étudier les réalisés des JO et JOP PARIS 2024.

Ils ont tenu à saluer le travail effectué par les équipes qui ont permis **un rendu antenne exceptionnel**.

Mais à quel prix ?

En regardant de plus près les plannings, les élus ont pu constater **des amplitudes de travail trop grandes, des temps de repos non respectés** (notamment pour les journalistes de la rédaction nationale).

Dans plusieurs cas de figure, **la demande de dérogation à 60 heures hebdomadaires maximum a été dépassée (jusqu'à 89h hebdomadaires** relevées pour un salarié ! D'autres dépassent allègrement les 70h hebdomadaires).

Le temps du repos hebdomadaire (24 heures de repos + 9 heures consécutives) **n'a, lui**

non plus, pas toujours été respecté. Certains salariés ont même effectué des semaines de 7 jours/7.

C'est illégal et inadmissible !

Les élus précisent que s'ils accordent une dérogation à l'organisation du temps de travail c'est parce **qu'ils pensent que le dispositif mis en place par la direction est suffisamment dimensionné pour éviter les dépassements.**

Cela n'a pas été le cas !

« On ne vous donne pas l'autorisation d'aller jusqu'à 60 heures pour que vous en fassiez faire 90 ! ».

Les élus promettent de rester vigilants lors de futurs évènements et **n'excluent pas de rejeter les prochaines demandes de dérogation horaires.**

- RÉALISÉ CANNES : Attention aux temps de repos !

Les dépassements horaires sont moins nombreux et moins importants que pour les JO.

Mais, **des salariés ont travaillé plus de 60 heures par semaine, allant jusqu'à plus de 70 heures de travail par semaine. C'est trop !**

Les temps de repos sont eux, extrêmement courts.

Les élus tiennent à rappeler que ces dépassements ne sont pas sans conséquences pour les salariés : ils peuvent engendrer accidents de travail, burn-out, fatigue. C'est au manager de protéger ses équipes face à ce type de planning au risque de voir sa responsabilité engagée.

Ils demandent à la direction **d'anticiper les imprévus et de mettre les moyens** permettant de garantir la santé des salariés.

- Vie du CSE :

Linda BELHAOUES (UNSA) rejoint la **commission des ASC** en remplacement de Thierry ROUSSEAU (UNSA)

Hélène GRAFTIAUX (CGC) rejoint la **commission restauration**

Benoît SALVI (FO) devient membre de la Commission Campus en remplacement de Christophe BENS

Noura ABED (CGC) est désignée suppléante de **l'instance de proximité IMG**

- Prochain CSE

- 08 & 09 janvier 2025

Paris, le 10 décembre 2024