



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CSE CENTRAL, 15 & 16 DECEMBRE 2021 GROSSE FATIGUE... C'EST NOTRE LIMINAIRE, A LIRE [ICI](#).

Dernier CSE Central de l'année 2021 – sous le signe, une fois de plus, de la crise sanitaire.

Situation générale de l'entreprise

La présidente, Delphine Ernotte, est satisfaite de ce que nous faisons : débats électoraux et émissions politiques de haut niveau ; fictions en coopération avec des TV européennes de service public (« Germinal », et bientôt « Le tour du monde en 80 jours ») ; collections « cinéma » sur France.TV et volonté de diffuser le festival de Cannes sur France TV, en association avec Brut ; soirées spéciales relatives à la lutte contre les violences avec un engagement sociétal fort de FTV ; Téléthon renouvelé et modernisé ; Eurovision junior ; diffusion de la série « Parlement » sur le linéaire pour parler de l'Europe...

Les audiences se portent bien même si la durée moyenne du nombre d'heures devant la télé baisse. Mais le nombre de personnes présentes devant leur écran augmente, et notre couverture est bonne (81%, contre 75% en 2019).

2022 sera une année spéciale pour l'AV public ; la Présidente veut porter nos valeurs pour contrer les discours anti FTV, dans un contexte de concentration des médias en France et face à certaines annonces de candidats à la présidentielle sur l'avenir de l'audiovisuel public... FTV se voit en défenseur de l'industrie culturelle et créative française, et comme un créateur de richesse culturelle avec un impact économique fort, selon une étude commandée par la direction : FTV génère 4,4 milliards d'euros de PIB ainsi que 62.000 équivalents temps plein, dont 40 % en région et en Outre-mer.

La CFDT relève que, si effectivement FTV génère 62 000 ETP dont 40% en région et en OM, on constate que l'emploi direct de FTV diminue en région et en OM. Cela n'est pas satisfaisant, et c'est à rebours des aspirations des salariés qui veulent pouvoir « travailler au pays », et pour lesquels Paris n'est pas le centre du monde. Or aujourd'hui l'emploi d'avenir, le numérique, ou la production AV pure avec La Fabrique, est concentré sur Paris ! Delphine Ernotte considère que la question de la localisation de l'emploi est intéressante et qu'il faut la travailler, pour faire des propositions au futur ministre de la culture en juin 2022 ; aujourd'hui, effectivement, 50% de l'emploi à FTV est localisé à Paris. Mais avec, par exemple, le télétravail, on peut inverser la tendance.

Financement de FTV : la direction continue à défendre l'idée d'une modernisation de l'assiette, d'un financement affecté et prévisible sans devoir demander un budget tous les ans qui soit une variable d'ajustement.

Le GIE numérique avec France Bleu : il servirait simplement à loger les outils communs et la marque ; ça avance concrètement puisqu'on cherche déjà la marque, etc. Le GIE en soi, qui sera sans salariés, n'est pas compliqué à monter, selon D. Ernotte. C'est surtout l'organisation, qui diffère entre FTV et RF, qui va poser problème.

SALTO : une sortie de FTV de Salto serait envisageable si la fusion M6 / TF1 est réalisée. Salto demande de l'investissement, et si l'actionnaire ne nous donne pas les moyens d'y investir, il vaut mieux en sortir. Mais ce n'est pas encore à l'ordre du jour. Si fusion il y aura, et si TF1 et M6 préfèrent alors se concentrer sur leur propre offre de streaming payante, FTV veut consolider sa propre offre de streaming gratuit.

La présidente salue aussi le travail accompli par les équipes des stations OM : ces territoires connaissent des situations difficiles, et évoque notamment la Nouvelle Calédonie, où la station a couvert le référendum.

DECEMBRE 2021

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DECEMBRE 2021

Côté « Plus belle la vie », des rumeurs sur l'arrêt de ce feuilleton circulent... Qu'en est-il ? Stéphane Sitbon-Gomez, le directeur des antennes et des programmes, répond simplement que « la dynamique de l'emploi est favorable sur Marseille », et que donc, les salariés n'ont pas d'inquiétude à avoir. Développer l'activité de production AV sur Marseille, c'est même « une demande présidentielle suite au déplacement du Président de la République à Marseille ». Mais effectivement, le directeur des antennes et des programmes le confirme, l'audience de PBLV est en phase d'érosion, et ce feuilleton serait selon lui « un peu ringardisé par Un si grand soleil ». Une réflexion éditoriale est donc en cours, tout comme la réflexion sur nos relations avec NEWEN, surtout depuis l'annonce de la fusion entre TF1 et M6.

Santé, sécurité et conditions de travail

La politique de prévention n'est pas encore acquise partout à FTV. Ainsi, dans le Pôle Outre-Mer, des progrès sont à faire, même si la situation s'améliore : par exemple, en Nouvelle Calédonie, un APS (animateur prévention Sécurité) a été nommé. La CSSCT C demande que partout, dans tous les sites, des postes d'APS soient créés.

Avis du CSE C sur la politique de prévention des risques professionnels, à lire [ici](#).

Le **Papripact** est un document qui liste les mesures que l'entreprise va prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, qu'ils soient permanents ou temporaires, avec pour but de diminuer les risques auxquels sont exposés les salariés. Autrement dit, les mesures y figurant doivent être de nature soit à éliminer totalement le danger, soit à limiter la possibilité de la survenance du risque.

Et les mesures prévues doivent être réellement mises en œuvre !

En effet, la survenance d'un accident alors que l'employeur n'a pas tout fait pour le prévenir – par exemple en affichant les modes d'emploi des outils utilisés, ou n'a pas formé les salariés à l'utilisation des matériels - engage sa responsabilité.

Il s'agit donc d'éviter les risques à la source et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités ; d'adapter le travail à l'homme, en particulier dans la conception des postes de travail ainsi que dans le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ; de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins; ou encore, de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Pour la Cfdt, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et Papripact ne sont pas que de la paperasse : ils doivent permettre une réelle diminution des risques !

Accidents du travail et accidents de trajet : plus d'1/3 des AT déclarés sont des accidents de trajet, en mission ou entre le domicile et le travail.

Arrêts maladie, accidents de travail, conflits avec les managers, facteurs de stress, planification, modification des organisations du travail, surcharge de travail, injonctions contradictoires incessantes... Tous les voyants de l'absentéisme sont au rouge. Il s'agit là d'un indicateur qui plante ses sondes dans la pénibilité du travail ou dans le climat social. C'est connu, mauvaises conditions de travail, intensité de l'activité professionnelle ou ambiance détestable sont les premières raisons d'un absentéisme élevé.

La Cfdt estime que la charge et la répartition du travail pour certaines équipes, et le « produire toujours plus avec toujours moins de moyens » qui caractérisent la stratégie de l'entreprise depuis quelques années maintenant, contribuent fortement à cet absentéisme.

C'est l'origine réelle des arrêts pour maladie ou accident que nous devons détecter, plutôt que de nous arrêter aux causes apparentes. **La Cfdt réclame donc que cet absentéisme soit analysé sérieusement, pour pouvoir traiter la question par nature et par service.**

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les risques professionnels principaux retenus par la direction pour 2021 à FTV

- Risque routier et déplacements
- Risques liés aux agents biologiques (pandémie Covid)
- Risques psychosociaux :
 - Amplification du travail à distance de façon continue
 - Evolution des modes d'organisation du travail et mise en place du télétravail régulier
 - Diminution ou augmentation de la charge de travail
 - Angoisse liée au risque de contamination
 - Risque lié à des comportements inappropriés, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
 - Incertitude face à l'avenir et aux évolutions des métiers
- Risques liés aux conditions physiques du travail
- Violences externes
- Risques technologiques

DECEMBRE 2021

COVID 19: le nombre de cas Covid et de cas contact a fortement augmenté au cours de la 1^{ère} semaine de décembre 2021. Il semble que le relâchement dans le respect des gestes barrière et de la distanciation physique contribue à cette augmentation des cas. C'est pourquoi la décision de généraliser le télétravail 5 jours par semaine (télétravail exceptionnel, hors avenant), et d'annuler les stages de 3^{ème}, a été prise. La CSSCT C rappelle que les invités en plateau doivent faire l'objet d'une attention particulière, et que les salariés en télétravail doivent être accompagnés par les chefs de service. FTV souhaite doter tous les sites de concentrateurs, qui récupèrent des données de capteurs (température, humidité, CO2, COV, radon, etc.).

Dispositif de prévention et de traitement du harcèlement : l'accord Qualité de la vie au travail signé en 2017 est tombé, le dispositif de prévention et de traitement du harcèlement qu'il prévoyait sera revu lors de la renégociation de l'accord en 2022. Dans ce cadre, le rôle des référents harcèlement des CSE, et la non-communication des rapports écrits issus des enquêtes menées sur des situations de harcèlement supposé, devront être débattus.

Médiations externes : quatre médiateurs professionnels ont été reconduits pour deux ans: Technologia, Interstices, Interstys et Georges Potriquet. Le bilan des médiations menées depuis 2017 est mitigé : 12 médiations, dont 50% ont été abandonnées ou n'ont pas donné de résultat satisfaisant.

Psychologues du travail : le contrat d'accompagnement psychologique pour prévenir les risques professionnels du cabinet JLO est arrivé à échéance, et c'est maintenant le cabinet ACCA qui prend en charge cette mission. Dans une phase de transition, JLO terminera les démarches individuelles et collectives en cours. L'IAPR continue à intervenir sur les situations urgentes et/ou traumatisantes dans l'exercice du travail.

Prévoyance intermittents et salariés

Le régime acté dans l'avenant interbranche est étendu aux DROM et SPM, avec une augmentation des cotisations employeurs pour rééquilibrer les comptes de ce régime. France Télévisions va aligner le régime prévoyance des DROM et de Saint Pierre et Miquelon avec celui de la Métropole.

Les élus demandent que l'accord de prévoyance soit étendu au niveau du groupe France Télévisions, donc aussi aux filiales (comme c'est le cas de l'accord handicap), afin de placer tous les salariés du groupe sur un pied d'égalité en matière de prévoyance. La direction estime que le CSE C n'est pas le lieu pour débattre de cela.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DECEMBRE 2021

Les dispositions [\(en savoir plus ici !\)](#):

Salariés intermittents du spectacle : ils bénéficieront de la même couverture globale que les salariés permanents de FTV. Les intermittents bénéficieront du régime Interbranche et du régime de Prévoyance FTV. Le champ d'application du régime territorial s'élargit aux DROM et à SPM, ce qui concernera environ 300 intermittents.

Nouvelle Calédonie, Polynésie, Wallis et Futuna : à compter du 1er janvier 2022, le nouvel accord permettra à tous les salariés du Pacifique (CDI et CDD) de bénéficier d'une meilleure complémentaire et surtout, ne plus être pénalisés par les tarifs de cette complémentaire.

Ex: pour le moment, la cotisation pour une famille de 4 personnes est de 73 euros par mois en métropole, et de 234 euro par mois dans le pacifique.

En 2022, les tarifs seront les mêmes tarifs pour tous les salariés, avec les mêmes garanties. **MAIS** : les droits accordés en cas d'incapacité de travail (aides à domicile, prise en charge de matériels, etc.) ne sont toujours pas accordés dans ce nouvel accord avec Audiens. L'égalité des salariés, où qu'ils travaillent, n'est donc toujours pas assurée.

Salariés Permanents et non permanents : Audiens a emporté le marché avec une amélioration des garanties (par ex. consultation de psychologie, soins de confort, élargissement de la liste de soins...). Audiens apporte également des garanties pour les OM.

Retraités : Audiens propose les mêmes garanties que pour les actifs.

Possibilité de **sur-complémentaire** pour les salariés qui le souhaitent.

Audiens s'engage à bloquer les tarifs pendant la durée du contrat, sauf évolution de la réglementation.

Présentation du budget 2022

L'exercice budgétaire 2022 est compliqué, puisqu'il intègre une baisse des ressources publiques de 160 M€ entre 2018-2022 – autant d'économies à faire -, et le refus de l'Etat de compenser les 34 M€ de surcoûts liés à la poursuite de la diffusion sur le canal 14 (France 4) !

Malgré cela, ô surprise, au prix de contorsions budgétaires et au nom du respect de la doxa du budget à l'équilibre, France Télévisions présente un budget affichant un résultat d'exploitation avant transformation tout juste à l'équilibre, avec un résultat d'exploitation avant transformation en léger déficit de 6,6 millions d'euros.

En termes d'emploi, la direction affiche l'ambition de passer sous la barre symbolique des 9000 ETP (équivalents temps plein) en 2022.

Maigre compensation, la masse salariale devrait augmenter de 8 millions d'euros en 2022.

Mais cette évolution ne comblera pas l'inflation et **pour la Cfdt, ce budget présenté au quasi équilibre ne reflète pas la réalité. La direction n'a pas pris en compte l'inflation et notamment celle qui concerne la production et les droits sur les programmes mais également les coûts liés à Salto qui n'ont fait l'objet d'aucune prévision.**

Comment arrive-t-on à cet équilibre budgétaire ? En tablant sur une augmentation substantielle des ressources propres (pub + résultats des filiales) de 35M€ par rapport au budget 2021, et en étalant l'enveloppe du plan de relance (45 M€) sur 2021 et 2022.

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DECEMBRE 2021

La Contribution à l'Audiovisuel Public – la redevance, donc - diminue de 13,9 M€ de budget à budget. Au final, les ressources publiques atteignent 2,380 Md€, dont 2,357 Md€ de CAP.

En 2021, la publicité a redémarré et le budget 2022 intègre une hausse de 1,8% de la ressource publicitaire, soit +19,4 M€. La pub internet quant à elle devrait progresser de 3,2 M€.

Le coût de grille représente 2,070 M€. et est en baisse, avec - 10,5 M€ pour le programme national et - 5,2 M€ pour le sport. Les autres coûts de grille sont en hausse : +2,5 M€ pour l'information nationale (couverture des élections présidentielles et législatives 2022) ; +1,9 M€ pour les programmes régionaux (élections législatives et « poursuite du développement de l'offre de proximité ») ; +4 M€ pour les programmes ultramarins, et +6,2 M€ pour le numérique qui a pour objectif de passer de 20 à 40 millions d'internautes d'ici 2023.

Désormais, dans le budget, l'aspect contenus du numérique pèse pour 196,5 M€, le programme national représente 58 M€, le programme régional 20 M€, l'information nationale 17 M€, le programme ultramarin 13 M€ et le sport 9 M€. L'enveloppe consacrée à la transformation est de 6,4 M€, en progression de 1,6 M€, pour accompagner les reconversions professionnelles et la mobilité.

Pour tout savoir sur ce budget 2022, [lire le CR de la commission économique du CSE C.](#)

Emploi et formation

Plan de développement des compétences : Avec un budget quasi identique à celui de 2021, le plan de développement des compétences 2022 prévoit la formation de plus de 11 000 stagiaires (un peu moins qu'en 2021, mais bénéficiant d'un peu plus d'heures de formation...), un salarié pouvant bénéficier de plusieurs formations. Quelques 5 M€ de budget, auxquels s'ajoutent 4 M€ dédiés à la transformation.

La Cfdt déplore une nouvelle fois que le projet de plan de développement des compétences ait été une nouvelle fois construit sans que la négociation relative à la GPEPP ait abouti.

Les axes de ce PDC

Culture et valeurs communes : grands enjeux de société, intégration des nouveaux arrivants, inclusion et acculturation numérique.

Visibilité des Outre-Mer : cursus généraliste « connaissance des Outre-Mer » pour tous les créateurs de contenus ; offre multi média et production de contenus pour le Web et les réseaux sociaux.

Développement régional des antennes de F3 (inversion du modèle national/régional).

Evolutions éditoriales et technologiques : éditions spéciales, vérification des images, journalisme de solutions, UTS, smartphones, écrans tactiles.

Management et accompagnement

Fabrication et innovation : NRCS et Open média, régies MOSAR, projet MARGUERITE pour les RH, projet SHERLOK (en remplacement de OSCAR, ARGOS et TRAFIC).

Organisation et QVT : communication non violente, travail en mode projet, technique de défense face au risque, « passeport télétravail ».

Les non formés à trois ans : ils représentent 9% des effectifs.

Les non permanents : ils ne sont pas prioritaires en matière de formation, mais représentent tout de même 500 stagiaires / an, formés aux nouveaux outils de FTV.

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Lier formation, emploi et évolution des métiers, c'est indispensable – et pour ce faire, il faut nécessairement se projeter, informer les salariés des projets et des transformations à moyen terme, anticiper les évolutions d'emploi et des métiers. Les élus estiment que ceci n'est pas une réalité à FTV aujourd'hui. Les formations sont trop souvent consacrées à l'adaptation et au maintien dans l'emploi, oubliant le développement des compétences, qui doit être aussi au centre de la discussion entre le salarié, son chef de service ou les RH lors des entretiens annuels et professionnels.

Les reconversions : le parcours de reconversion a été revu par la direction. Les élus s'interrogent sur la finalité de ces reconversions : quid des postes pour les salariés qui ont achevé leur parcours de reconversion ? Pourquoi reconvertir essentiellement vers le journalisme ? Que deviennent les métiers techniques ?

Toutes ces questions, la Cfdt les pose aussi dans le cadre de la négociation actuellement en cours sur la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Parcours Professionnels.

[Cliquer](#) pour lire le compte-rendu de la commission emploi formation du CSE C et l'avis du CSE C [ici](#).

DECEMBRE 2021

Bilan social 2021 : La crise sanitaire se manifeste aussi dans ce bilan social 2020, avec un 1^{er} confinement qui impacte l'activité qui ne reprend normalement qu'à compter de juin 2020 seulement. Une crise sanitaire qui n'a pas empêché la direction de continuer à réduire les effectifs, notamment dans le cadre du plan de départ en RCC.

Nous constatons que le corolaire de ce plan de départ, la recomposition de la structure de l'emploi et le recrutement sur de nouveaux métiers, reste un vœu pieux.

Même si la crise sanitaire a essentiellement impacté l'emploi non permanent, FTV perd des postes : **- 434 ETP en moins en 2020 par rapport à 2019, dont 328 postes permanents.** Le plan d'économie dégrade nos conditions de travail, baisse notre capacité à proposer des émissions de programme dans les sites et à remplir notre mission de service public en proximité.

L'emploi des **alternants** progresse légèrement en 2020 avec 100 personnes avec ce type de contrat. Les élus soulignent toutefois qu'il s'agit essentiellement de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (bac + 2 au moins), et que les plus éloignés de l'emploi, les non diplômés, restent sur le bord du chemin.

Le **taux de féminisation** est en augmentation (45,8%), essentiellement du fait du départ à la retraite de classes d'âge caractérisées par un emploi masculin. Si ce taux est stable chez les PTA, il augmente chez les journalistes.

Plus d'alternants, plus de femmes, plus de jeunes ? Pas vraiment, les 45 à 59 ans représentent 60% des salariés de FTV !

Le **taux d'encadrement** reste élevé à FTV, notamment chez les journalistes où les cadres représentent 1/5^{ème} des effectifs.

Pour 5747 salariés techniciens et administratifs, on compte **3773 cadres + 790 cadres supérieurs+ 103 hors grille**, dont une grosse partie toutefois est constituée de cadres de spécialité, donc non encadrants ; pour 2640 journalistes, on compte 546 cadres journalistes !

Les **embauches en CDI** augmentent partout, du fait du comblement de postes vacants. Les départs de CDI ont aussi augmentés, suite à la mise en œuvre de la RCC entre autres (468 départs RCC).

Le **taux d'absentéisme** reste fort et augmente même, 22% chez les journalistes, 18% chez les PTA – un total de 19%, que la direction explique pour partie par les absences autorisées payées pour garde d'enfant, que la sécurité sociale considère comme des arrêts maladie. Le taux baisse à 7% si ces absences ne sont pas comptées, ce qui reste un taux élevé, et en progression.

- Les accidents du travail avec arrêt et les accidents de trajet avec arrêt: ils sont en baisse
- Les maladies professionnelles : une seule maladie professionnelle déclarée en 2020.

Pour en savoir plus sur ce bilan social 2020, lire le CR de la commission [ici](#).

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

[CFDT-FTV.FR](#)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DECEMBRE 2021

Bilan de l'emploi et de la RCC : 9029 ETP moyens dont 7884 ETP permanents (soit 87,3% des effectifs), et + 105 ETP, essentiellement des non permanents, à fin septembre 2020, quand l'activité a repris après son arrêt au printemps 2020.

Partout, **l'emploi permanent** diminue : -54 ETP sur les sites parisiens, - 20,5 ETP en région, - 11 ETP à Malakoff. Seuls les Outre-Mer sont stables avec + 3 ETP.

L'emploi non permanent, lui, augmente : + 110 ETP pour les sites parisiens, + 88 ETP en région, + 1,5 à Malakoff et - 12,7 en Outre-Mer.

Le volume des **heures supplémentaires** augmente aussi, et représente environ 120 ETP.

La RCC : les 925 départs à la retraite constituent la majorité des RCC, sur 1088 départs réalisés ou actés d'ici la fin 2022.

Qui part ? 61% des partants sont des hommes, 24% sont des journalistes, 41% sont issus des régions France 3, 14% des Outre-Mer. S'il fallait faire un portrait-robot du « partant type » : un homme, qui prend sa retraite, un PTA, de région !

TEPI : Suivi de l'expertise menée par le cabinet SECAFI

TEPI : c'est le projet de transfert des émissions *Télématin*, *Thalassa*, *Faut pas rêver*, *Des Racines et des Ailes*, *Des Chiffres et des Lettres* et *Passage des Arts* ; un transfert d'émissions vers la filiale FTV Studio, et un transfert de salariés, qui a suscité le rejet de ceux-ci, soutenus par les OS de France Télévisions. Une tentative de suicide d'une salariée concernée par le transfert a provoqué, en octobre, l'arrêt, du projet de transfert de salariés. Le CSE C et le CSE du siège ont diligenté une expertise pour risque grave RPS (SECAFI), un point d'étape est fait lors de ce CSE C de décembre 2021.

Ce que nous dit l'expert : Les salariés de ces émissions se sont sentis trahis, brutalisés. Ils ont fait état de dénigrement à plusieurs niveaux, de la scission des effectifs et d'un sentiment d'isolement. Beaucoup de salariés ont demandé des RDV à la médecine du travail ; beaucoup de salariés se sont sentis visés en raison de leur âge ; beaucoup de salariés ont été soulagés à l'annonce de l'arrêt du projet TEPI. En revanche ils restent sous tension dans l'attente de la suite.

Sur l'acte suicidaire : tout acte suicidaire, quel qu'en soit la cause, doit être pris en compte dans le cadre du travail. En effet, le travail a un rôle protecteur, et lorsque les évolutions conduisent à perdre cette protection, certains salariés peuvent être désespérés. L'expert constate que les salariés sont souvent laissés seuls face à l'absence d'axe éditorial, de conférences de rédaction. En revanche des débriefs post-émission seraient très durs et brutaux, la validation des sujets souvent tardive, ce qui accroît de fait les rythmes de travail.

Problème autour des process des tournages des sujets : les salariés sont prêts à accepter les changements lorsque ceux-ci sont expliqués et compris, et quand ils apportent de la valeur ajoutée. Or, aujourd'hui, les process sont vécus comme rigides, tardifs et parfois... inutiles.

La problématique financière et administrative non expliquée aux salariés. Le sujet de l'économie est palpable dans les faits mais n'a jamais été expliqué. Les salariés peuvent comprendre la situation économique de l'entreprise mais encore faut-il que cette problématique soit expliquée. Les postures managériales sont vécues comme étant brutales, et les encadrants ne sont pas formés aux conduites du changement. Au-delà des postures managériales, beaucoup de changements sont subis dans les pratiques métiers, les interlocuteurs, les process. Alors que les collectifs de travail ont une culture métier très ancrée.

Autre problématique : le manque d'accompagnement RH. Les salariés ne savent pas à qui s'adresser et ne se sentent pas du tout accompagnés.

Efficacité du système d'alerte sur la santé et professionnelle : de nombreux signaux d'alerte ont été déclenchés : des départs de salariés, la médecine du travail a été sollicitée, une pétition signée, des arrêts de travail et un accroissement de l'absentéisme, des ressentis remontés aux managers, etc. Les salariés ont exprimé un manque de

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DECEMBRE 2021

confiance dans la filière RH. Leurs demandes restent souvent sans réponses, d'où une présomption d'inefficacité.

L'expert partage quelques conclusions issues des nombreux entretiens qu'il a menés avec les salariés : de la souffrance des salariés, qui parlent aussi de la transformation de leur façon de travailler et de la manière de les voir. De la défiance vis à vis d'eux, du manque de communication, de la logique de gestion administrative qui les écrase, du flou du cadre RH, de la formation des managers à manager... Et de l'accompagnement du changement et des managers qui n'a pas été réalisé.

Pour Stéphane Sitbon-Gomez, qui pilote le projet de transfert des émissions, cette crise est surtout systémique; il affirme que la direction prend la situation très au sérieux, et que selon lui, il ne s'agit pas d'une responsabilité individuelle d'une personne ou d'un manager, mais que cette crise est aussi le produit d'une histoire – avec des situations passées de harcèlement et de violence - dont les conséquences n'ont pas été gérées. La souffrance de ces salariés est inacceptable, dit-il – il n'empêche, cette souffrance, les élus et les OS l'ont exprimés, lors des réunions, en engageant une procédure devant le tribunal, en lançant une pétition... Sans être entendus, jusqu'à ce qu' hélas, une salariée tente de mettre fin à ses jours. Tout cela pose aussi la question de la façon de considérer la parole de ceux qui représentent les salariés, qui tirent les sonnettes d'alarme, qui expriment le ressenti des salariés – et la parole des salariés eux-mêmes, auxquels sont imposées, aux forceps, des réformes, des réorganisations, des transferts.

Stéphane Sitbon-Gomez explique le ressenti des salariés concernés par le projet initial par l'histoire, et par un télescopage de ce projet avec la mise en place de nouvelles formules (Télématin), et la réorganisation des antennes et des programmes. Selon lui, ces salariés ont dû, au fil des années, passer d'une production « paternaliste » issue de l'héritage notamment à Télématin, à une logique administrative de production. Ces nouvelles formes d'organisation ont disloqué la « famille » Télématin. Sa conclusion : il faut maintenant sortir de cette logique administrative et repasser dans une logique collective et collégiale de production. L'erreur principale de la direction a été de ne pas avoir su créer le cadre de cette collégialité, et d'avoir abordé le sujet de façon globale, au lieu de traiter les émissions une par une, avec un projet éditorial. Et la direction n'a pas su accompagner la transition, alors que les salariés le disent bien, ils ne sont pas réfractaires au changement en soi. La direction doit maintenant investir dans la conduite du changement et dans les processus de fabrication.

Préconisations à ce stade, évoquées par les salariés entendus: ne plus parler de transfert et changer le nom du projet, former les managers au management, améliorer la communication, clarifier le cadre RH, expliquer mais aussi faire participer, etc.

La direction dit construire, avec la Direction de la QVST, un plan d'action et communiquera des choses dès le 15 janvier pour ne pas laisser les salariés dans l'attente trop longtemps. Chaque équipe a ses propres points saillants dans cette situation partagée, il faut donc apporter à chacune d'entre elle une réponse adaptée.

Par ailleurs, Stéphane Sitbon-Gomez salue le travail des équipes de Télématin, parle des audiences excellentes, du rajeunissement de Télématin, du projet éditorial qui trouve l'adhésion du public, et qui sont le fruit de ce travail.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR

Au-delà de cette situation particulière et dramatique déclenchée par le projet TEPI, ce que l'expert a dit aujourd'hui fait écho à ce qui ressort de beaucoup d'expertises menées à FTV ces dernières années – la logique administrative, le cadre RH flou, le manque de communication, la formation des managers à revoir... **La Cfdt estime qu'il est temps de penser un plan d'action global sur ces sujets, pour tout FTV.**

Pour la Cfdt, l'application de manière autoritaire des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, qui permet le transfert de salariés, et qui a conduit ceux-ci à se sentir déconsidérés et transférables au même titre que des meubles ou des choses, est inacceptable. Le salarié est une richesse pour l'entreprise, il mérite considération et respect parce qu'il est au cœur de l'entreprise.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Désignation du président de la commission Outre-Mer : un nouveau président de cette commission est désigné : Guilhem Fraissinet (Martinique).



Nos Délégués syndicaux centraux

Vous souhaitez nous poser des questions ?
Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**

DECEMBRE 2021

La Cfdt vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et sera de nouveau à vos côtés en 2022 !



SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR