

COMPTE RENDU CSE

St Pierre et Miquelon La 1^{ère}

Octobre 2024

Ordre du jour :

1. Vie de l'entreprise
2. Adoption des PV du 24 octobre 2023 ; 30 janvier 2024 et 28 mai 2024
3. Compte Rendu du CSE C d'octobre 2024
4. Points santé :
 - a. Absentéisme au 30 septembre 2024 (pour avis)
 - b. Bilan SSCT 2023
 - c. Présentation du DUERP 2024 (pour avis)
 - d. Présentation Papripact (pour avis)
5. Règlement intérieur de France Télévisions (pour avis).

1. Vie de l'entreprise

La mise ON AIR de la régie s'est faite le 7 octobre avec un numéro 0 dans la journée et le JT proposé le soir même depuis la nouvelle régie.

Quelques soucis techniques sont à souligner, mais ça fonctionne. Mise en service des caméras télécommandées qui bug. Au Nodal, l'automation se fait en mode manuel. Une dernière mise à jour sera tentée. Si les problèmes persistent, il sera demandé un remplacement anticipé du système qui est normalement prévu pour 2025.

La direction remercie vivement les équipes, qui depuis environ 6 mois travaillent dans des conditions pas toujours évidentes entre le démontage et le mode dégradé.

La maintenance affirme que c'est la pire des installations qui a eu lieu après 3 changements de régie, c'est la plus chaotique.

La rentrée TV s'est faite début octobre avec une mini-série.

Une mission CVLD au Canada vient de s'achever du 17 au 20 octobre. Les retours sont plus que positifs. L'envoi du matériel par bateau est à privilégier avec le fourgon. Ce sont au total : 3 émissions qui ont été mises en boîte, 5 reportages, les bandes-annonces ainsi que des clips de fin de chaque émission. Belle ambiance de travail.

3 invités originaires de l'archipel, 8 collaborateurs ont participé à cette mission et ce sont de bons retours qui ressortent de cette mission.



POINT RH : Baptiste BOZON est de retour à la suite de son premier contrat CDD d'été. Il a obtenu la validation du jury de FTV. Dès lors que l'on a obtenu l'information, il lui a été proposé de revenir et il a accepté. Il est là jusqu'à janvier.

Thomas Detcheverry est en immersion pendant 3 mois au pôle ressources et technologie sur le poste de Quentin Detcheverry.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Un OPS de Malakoff arrive le 5 novembre pour un détachement jusqu'à fin janvier.

Elise Marné a fait une formation "animer un débat" à l'université FTV, retour très positif.

Un formateur de Lapin bleu a été accueilli sur la maintenance du mam (premier niveau). 4 collaborateurs y ont participé avec un collaborateur de Guadeloupe.

Matthieu Beaupertuis a été formé sur la mise en image niveau 1.

Demande si la nouvelle monteuse sera sur le remplacement de Thomas ? Ce n'est pas stabilisé pour l'instant.

Le poste d'organisateur d'activité et le poste de rédacteur en chef adjoint sont publiés jusqu'à ce vendredi 25 octobre.

La prise de poste du rédacteur en chef est prévue pour le 1er février.

L'embellissement des couloirs se poursuit. Belle initiative avec de beaux clichés. Les photos sont mises en place dans le couloir. Exposition appelée à vivre et à évoluer. Les photos du tambour devraient être mises en place avec une scénographie envisagée qui doit être revue. Les derniers cadres devront être mis en place.

Plusieurs personnes ont exprimé leur avis sur le fait que ce serait la faute du CSE si le déploiement de la réorganisation a pris du retard. Pour rappel : Lorsqu'un projet est présenté, sans expertise, un mois est nécessaire pour donner un avis. S'il y a une expertise, c'est deux mois. Un CSE extraordinaire a été proposé le 25 octobre, CSE refuse.

29 novembre CSE extraordinaire pour désigner l'expert.

Prise de rendez-vous de l'expert sans retour de la direction. 4 décembre, accord sur une date.

16 janvier : réunion tripartite afin de déterminer les conditions dans lesquelles allaient se dérouler l'expertise.

25 décembre est la date où le CSE aurait dû donner son avis. Choix de la direction de reporter.

Février, l'ensemble des documents ont été transmis par la direction pour l'expertise. Mars, point d'étape fixé par la direction.

28 mars, grève, le CSE a été reporté au 4 avril pour remise du rapport et avis.

La direction ne comprend pas pourquoi revenir là-dessus. C'est un fait que ça a décalé dans le temps.

OCTOBRE 2024

2. Adoption des PV du 26 mars, 23 avril et 18 juin 2024.

PV adoptés.

3. Point compte-rendu du CSEC d'octobre 2024.

Le CSE Central a voté un Droit d'Alerte Économique à la suite d'une consultation sur les orientations stratégiques et le contrat d'objectifs et de moyens (COM) de France Télévisions (FTV). 200 Millions d'économies sont demandés avec une réduction. Le financement par l'État pourrait être instable à l'avenir, et FTV a dû réduire son budget de transformation de 13 millions d'euros. Et l'entreprise subit une baisse de 40 millions d'euros de recettes en quatre ans.

La direction espère stabiliser la trésorerie en vendant les sites de Malakoff et Boulogne-Billancourt, mais cela met en péril le projet CAMPUS prévu jusqu'en 2035.

Situation générale de l'entreprise : La Présidente est très satisfaite des Jeux Olympiques, qui ont été un succès d'audience. Elle se montre optimiste malgré le contexte incertain du financement de FTV. De grands événements sont à venir (élections américaines, réouverture de Notre-Dame) et l'offre de création est riche cette rentrée. Le poids du "délinéaire" augmente, avec 30% d'audience pour certaines fictions. Des discussions sont en cours pour intégrer d'autres plateformes dans France.tv. Enfin, la question du financement de FTV est toujours d'actualité, avec une proposition de loi pour le financer par la TVA.

Commission Outre-mer : La commission s'est concentrée sur la situation en Nouvelle-Calédonie, marquée par des tensions politiques et sociales. Vingt salariés souhaitent quitter le territoire en raison de la situation, et des solutions ont été trouvées pour cinq d'entre eux. Le séminaire sur la stratégie du Pôle Outre-mer a abordé plusieurs axes de transformation, comme la mutualisation des ressources humaines et l'innovation dans les relations avec les partenaires. Des programmes de visibilité pour les Outre-mer sont en cours de développement.

Projets technologiques dans les Outre-mer : Plusieurs outils technologiques sont en cours de déploiement dans les stations d'Outre-mer. SHERLOCK, un outil de programmation d'antenne TV, remplacera TRAFFIC et OSCAR dès janvier 2025. ZENON, un outil collaboratif en radio, remplace NETIA pour centraliser les échanges entre stations. PERFECT MEMORY est également en cours de déploiement pour l'archivage et l'indexation. De nouveaux cars régis et des régies TV et radio seront déployés en 2025 pour améliorer les infrastructures dans deux nouvelles régions.

Intelligence Artificielle (IA) : La commission sur les nouvelles technologies s'est penchée sur l'impact de l'IA, qui, selon la direction, pourrait améliorer les conditions de travail, mais aussi soulever des questions éthiques et sociales. Un cadre strict est défini pour son utilisation, et des formations et tests sont en cours pour intégrer l'IA dans les processus de FTV. Ça ne va pas aussi vite que ce qu'ils pensaient parce que ça a un coût.



Formation et emploi : La commission Emploi-Formation a discutée des grandes orientations de la formation pour 2025. L'accent est mis sur l'acculturation aux nouvelles technologies, en particulier l'IA, et sur le renouvellement des outils utilisés par les salariés. Des sujets sociétaux tels que la RSE, l'égalité des chances, et la prévention des risques professionnels figurent également au programme. L'entreprise a maintenu un haut niveau de dépenses pour la formation, mais des incertitudes subsistent quant à l'impact des futurs plans d'économies.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Alternance et égalité professionnelle : FTV a recruté 244 alternants en 2023, avec une majorité de femmes (57 %). La campagne de recrutement des alternants a été modernisée pour attirer plus efficacement les jeunes talents. Concernant l'égalité professionnelle, FTV affiche de bons résultats globaux, mais des disparités subsistent, notamment dans les métiers techniques, où la proportion de femmes reste faible. La pyramide des âges montre une majorité de salariés de plus de 50 ans, ce qui pose la question des conditions de travail et de la gestion des fins de carrière.

Conditions de travail et absentéisme : La CSSCT a examiné le taux d'absentéisme, stable à 6,13 % au 30 juin 2024. Cependant, France 3 a connu une augmentation de l'absentéisme avec un taux de 7,04 %. Les arrêts de courtes durées sont souvent pour les femmes. Ils se demandent si ce n'est pas un phénomène d'aidant familiale.

Téléphonie : La direction a refusé de rembourser les salariés qui souhaiteraient acheter un téléphone plus adapté à leurs besoins professionnels que celui fourni par FTV.

4. Point Santé :

OCTOBRE 2024

a. Absentéisme au 30 septembre 2024

Le taux d'absentéisme au 30 septembre 2024 est de 6.29 %. La projection jusqu'à la fin de l'année nous amènerait à un taux moyen d'absentéisme à 6,73 %. FTV est à 6,27%.

Nous serions en moyenne par salarié à 24.6 jours d'absence.

1 arrêt en moyenne par salarié.

Le taux de collaborateur toujours présent est de 52,9 %

b. Bilan SSCT 2023

Le personnel des entreprises extérieures s'élève à 8 pour 10650 heures réalisées (gardiennage et nettoyage).

3 accidents du travail en 2023. 2 non-permanents et un non-permanent. Ces 3 accidents du travail ont entraîné des arrêts de travail.

0 maladie professionnelle.

Le taux de cotisation n'évolue pas.

Dépenses sécurité = + de 300 000€

Dépenses investissement = + de 47 000€

Le taux de réalisation du PAPRIACT est très bon sur certaines actions et un peu en deçà sur d'autres.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

c. Présentation DUERP 2024 (pour avis)

Plusieurs réunions de travail ont été proposées au cours de l'année.

La mise à jour est obligatoire chaque année.

La direction exprime l'importance de commencer plus tôt la mise à jour du DUERP afin de ne pas finir dans l'urgence.

Un calendrier était normalement prévu, mais compliqué avec les congés / formations etc.

Il faut sensibiliser au DUERP, service par service. Qu'est-ce que le DUERP, quel est son intérêt, pourquoi est-ce important d'avoir le retour des salariés. Il faut que les besoins viennent des personnels.

Deux réunions ont permis la révision de ce document dont une avec la présence de l'inspecteur du travail.

Plusieurs éléments ne figurent pas dans le document. Les élus se demandent si c'est le bon document qui leur a été transmis.

d. Présentation Papripact 2025 (pour avis)

Le CSE émet un avis globalement favorable sur le PAPRIPACT 2025. Les élus saluent les efforts réalisés pour identifier et traiter les risques professionnels. Toutefois, des améliorations sont nécessaires pour renforcer les actions face aux risques psychosociaux mis en évidence dans le DUERP. Les élus soulignent aussi la nécessité de prévoir davantage de mesures de prévention pour les risques physiques, et garantir un suivi plus régulier de l'avancée des actions dans l'établissement.

5. Règlement intérieur de France Télévisions (pour avis)

OCTOBRE 2024

Plusieurs points dans leur rédaction actuelle soulèvent des interrogations ou des inquiétudes :

A titre d'exemple :

Article II-2-8 "Accident du travail ou maladie professionnelle" : L'obligation pour un témoin d'apporter son témoignage.

Article II-1-1 "Santé des salariés".

Ainsi que sur la Clause de "neutralité"

Même chose concernant la charte informatique. Plusieurs points soulèvent des interrogations concernant notamment :

Le champ d'application, les Conditions générales d'utilisation du système d'information, la protection de la vie privée ou encore l'utilisation des outils par les organisations syndicales.

Par conséquent, les élus émettent un avis défavorable.