

# AVIS DU CHSCT FRANCE 3 AQUITAINE

Suite à l'examen des documents pour l'information/consultation sur le **projet de schéma de développement des moyens internes de fabrication de FTV**, et à la présentation du rapport intermédiaire d'expertise le 16 février 2018, le CHSCT d'Aquitaine comprend que le projet consiste en un changement **important** de l'organisation et du mode de fonctionnement des moyens internes de fabrication.

Les élus du CHSCT d'Aquitaine alertent la direction de l'entreprise sur les facteurs de risques identifiés à ce jour concernant la présentation du futur déploiement du projet.

Ainsi, comme le démontrent les premières conclusions de l'expertise, des **inquiétudes fortes et répandues sont déjà exprimées par les salariés**, notamment ceux de la Filière production. Toutes les activités – fiction, équipes légères et post production sont impactées -, y compris toutes les catégories de personnel : techniciens, administratifs et encadrants.

Nous vous présentons les **risques psychosociaux** auxquels sont exposés les collectifs de travail de notre site de Bordeaux.

Nous demandons à la direction de se prononcer sur les **préconisations que nous vous soumettons ; des plans d'action devront venir renforcer la prévention des risques soulevés**. Et, le cas échéant, nous vous demandons de nous faire part des derniers **ajustements du projet**.

Nous souhaitons disposer dans les meilleurs délais des documents ou rapports établis par la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, l'Animateur Prévention Sécurité de la Direction des opérations et le psychologue conseil de l'entreprise.

Le projet n'étant pas abouti, notamment parce que des négociations sont encore en cours avec les organisations syndicales, les élus du CHSCT se prononcent aujourd'hui **sur l'état actuel du projet**, sous réserve d'une évolution significative ultérieure dont nous souhaitons être informés.

**L'étude soulève plusieurs catégories de risques qui ont un impact sur les enjeux de santé au travail :**

## **A / EQUILIBRE VIE PRIVEE - VIE PROFESSIONNELLE :**

Les points cruciaux sont les suivants :

- **Rupture familiale** et de la vie privée construite autour du site de Bordeaux.
- Remise en question de la construction de leur vie personnelle par rapport à la nouvelle réorganisation.

- **Dégradation de la qualité de vie au travail** liée à la recentralisation de la planification. Elle fait naître des craintes de concurrence interne entre ceux qui acceptent la mobilité et les autres. D'où les inquiétudes sur l'égalité de traitement, un sentiment de dévalorisation et d'exclusion par le projet.
- Perte de souplesse sur leur planning due à la dépersonnalisation de la planification et donc impact sur la vie privée.
- Risques psychosociaux liés à la dématérialisation : perte du contact humain.
- **Perte de repères collectifs et déstabilisation professionnelle liées à l'éclatement des équipes. La recentralisation des managers va les isoler du reste des salariés.**
- Accroissement de la mobilité et plus **d'éloignement** liés au regroupement.
- **Stress supplémentaire** lié à la pression du « privé ».
- Adaptation permanente avec la composition des équipes et du matériel.
- Perte d'autonomie (hôtels communs...).
- Manque d'informations et de transparence qui créent des interrogations qui ont des répercussions sur la vie privée.
- **Caractère anxiogène d'être obligé de re-postuler sur son poste ou trouver un autre poste parce que le sien est transformé (forme de remise en cause de ses compétences).**

Tous les éléments décrits ci-dessus engendrent des risques psychosociaux immédiats qui bouleversent la vie personnelle et provoquent une régression dans la qualité de vie au travail, ainsi que sur la santé des salariés.

Ce constat étant réalisé : quelles sont les réponses apportées par la direction ? Comment la direction compte utiliser l'accord QVT signé en juillet 2017 ?

## **B / INSECURITE SOCIO-ECONOMIQUE :**

Il existe une très forte interrogation des salariés sur la pérennité du site de Bordeaux.

- Il existe un **manque évident de visibilité sur les objectifs exacts de l'entreprise.**
- La stratégie du groupe n'apparaît pas clairement aux yeux des salariés car elle n'a pas été expliquée, dans un contexte sans cesse mouvant. En effet, depuis des années, les réformes de France télévisions se succèdent. **L'avenir socio-économique des salariés leur apparaît donc très incertain et anxiogène.**
- Avec les rattachements administratifs annoncés principalement au Siège, le transfert des postes définitifs prévus sur Paris, **les salariés s'inquiètent réellement de la pérennité du site de Bordeaux, et de leur activité régionale.**
- Le projet propose une vaste recentralisation, ce qui fait craindre une fabrication de programmes régionaux depuis Paris, avec un **impact direct sur les bassins**

**d'emplois locaux.** Crainte de la déconnexion avec les antennes régionales qui apportent de la diversité technique et thématique. Par manque de main d'œuvre et de moyens en région, les salariés redoutent clairement de voir les productions régionales partir au secteur privé.

- Les projets de dématérialisation successifs accentuent l'inquiétude sur le non renouvellement des postes, en particulier les administratifs.
- Concernant les réunions de travail ou de maintenance à Paris, le mode de remboursement des frais fait craindre aux salariés **une perte de pouvoir d'achat qui pourrait être une façon détournée de contraindre à la mobilité.**

## **C / PERTE DE SENS AU TRAVAIL :**

**Une impression marquée d'aller vers une uniformisation des sites et des activités, donc une perte des savoirs faire et des expertises.**

- Eloignement du cœur de métier / ce n'est plus le métier choisi initialement / choix de vie / de métier / métiers passions.
- **Perte du sentiment de création de production / passion toujours présente mais remise en question :**
  - Interrogation sur l'utilité du travail puisque malgré les résultats, des changements sont encore présentés.
  - Sentiment de dépossession de l'outil.
- Perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise / à la filière / perte de confiance / loyauté non payée / exclusion / rupture du contrat moral entre le salarié et l'entreprise :
  - Sentiment d'isolement / perte d'un référent de proximité / sentiment d'abandon.
- Dépersonnalisation des échanges en raison de la suppression du management de proximité dédié et de la centralisation de la planification.
- **Dilution des responsabilités.**
- Risque d'arrêt maladie et d'absentéisme.
- **Reconnaissance externe mais absence de reconnaissance interne / dénigrement par le central / non reconnaissance.**
- **Mise en échec (ne plus pouvoir choisir son type d'activité, devenir interchangeable...) avec le risque de rétrogradation.**
- Perte de compétences et de savoir-faire à cause des transferts au Siège et de la non intégration des CDD et intermittents locaux. La mise en œuvre par la direction de nouvelles règles de gestion des personnels non permanents va encore aggraver les choses à cause de la nécessaire formation à refaire pour chaque nouvel arrivant et du casse-tête pour la planification sur des opérations longues (fiction par exemple).
- Qualité du travail empêchée.

## D / PERTE D'ACTIVITE :

La perte d'activité génère une **grande inquiétude** chez les salariés.

Le manque d'information de la part de la direction concernant l'avenir des postes vacants ne fait qu'augmenter cette inquiétude.

- 1 poste de monteur actuellement vacant pour lequel la direction envisage une transformation en poste d'OPS.

Certains salariés qui exercent deux activités craignent de devoir abandonner l'une d'entre elle. Donc de perdre une expertise ou d'être en sous charge de travail.

Constat de nombreuses questions et peu de réponses concrètes de la part de la hiérarchie :

- Est-ce que nous allons assister à la disparition de l'activité, des outils, du savoir des équipes, dont le professionnalisme n'est plus à prouver ?
- **Que deviendront les tournages fictions, en sachant que pour 2018 nous avons perdu 25% de l'activité ?**
- **Que restera-t-il des équipes légères dont les personnels seront potentiellement envoyés sur tout le territoire et considérés comme interchangeables?**
- **Quel avenir pour les CDD qui travaillent depuis des décennies pour certains ?**

**C'est toute une structure qui est déstabilisée, entraînant avec elle les personnes qui participent à son fonctionnement depuis bien longtemps.**

## E / LES ENJEUX RELATIONNELS ET ORGANISATIONNELS

- Scission avec la direction / recentralisation des décisions sans concertation / communication tardive laissant place aux inquiétudes.
- **Perte de référent hiérarchique proche pour solutionner les sujets concrets spécifiques / déstabilisation du quotidien.**
- Perte de confiance vis-à-vis de la filière RH.
- **Eclatement des équipes et du collectif de travail : vers des équipes hybrides et non homogènes.**
- Déshumanisation : sentiment de ne plus pouvoir faire un travail de qualité au vu de la centralisation du projet.
- **Crainte de gestion dépersonnalisée des salariés depuis Paris.**

## F / PERCEPTION DU SITE DE BORDEAUX

| <i>Indicateur de risque psycho-sociaux<br/>(M. Gollac)</i>    | Situation actuelle<br>vue par les salariés | Facteur de risque<br>à la cible |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|
| Activité : diminution - modification - exigence               |                                            |                                 |
| Rapports sociaux : communication verticale                    |                                            |                                 |
| Rapports sociaux : communication horizontale (entre salariés) |                                            |                                 |
| Sens au travail                                               |                                            |                                 |
| Equilibre vie privée-vie professionnelle                      |                                            |                                 |
| Insécurité socio-économique                                   |                                            |                                 |

## PRECONISATIONS DES ELUS CHSCT

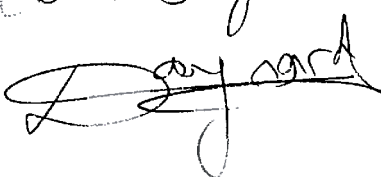
- **Organiser le déploiement du projet avec des sachants** reconnus autour de réunions récurrentes et ciblées. **Identifier des référents** métier/activité pour réfléchir aux mutations du métier et faire un suivi de l'activité.
- Présenter la construction du plan de charge en grande masse par type d'activité + explication des contraintes économiques + planifier une réunion mensuelle de suivi d'activité de la charge avec un référent activité métier + débrief complet + rappeler les actions correctives dans un calendrier de 2-3 ans et les axes d'amélioration.
- Nécessité absolue de **rétablir des communications bilatérales constructives** avec la direction et la RH par activité et par site autour de sujets définis au préalable.
- **Besoin d'un dialogue « apaisant »** de la part de la direction.
- Rassurer par écrit sur les sujets de rattachement, des frais et la notion de collectif.
- **Proposer un schéma d'organisation intermédiaire** décentralisé (notamment dans la planification) avec une granularité à définir avec un référent de proximité dont les responsabilités sont aussi à définir.
- Organiser une réunion Planificateurs intégrant ceux qui font la planification sans en avoir le titre.

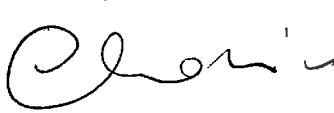
- Organiser une réunion Fiction avec un temps questions-réponses suffisant.
- Besoin de clarification de la part de la direction sur les projets d'investissement de matériel.
- **Besoin d'une communication précise** de la part de la direction sur les zones de certitude et d'incertitude sur la pérennité du site de Bordeaux.
- Clarification du rôle des RH et des circuits de décision. Proposer aux salariés une visibilité de leur évolution professionnelle au-delà de 2020.
- Besoin de prise en compte de la part de la direction du déséquilibre vie professionnelle/vie privée et plan d'action.
- Initier des travaux spécifiques sur la possibilité de télétravail et de travail à distance.
- Etudier l'éventualité d'introduire des objectifs quantitatifs précis sur certaines fonctions, en lien avec des objectifs d'amélioration de l'équilibre financier.
- Préparer un état des lieux des qualifications externes nécessaires à FTV pour internalisation.
- N'autoriser l'utilisation de PLANIF qu'après l'avoir entièrement repensé avec tous les utilisateurs pour qu'il s'adapte parfaitement à leurs besoins.

#### **Plus spécifiquement pour les managers :**

- Intégrer les managers à la définition de la mise en place du projet avec leurs spécificités.
- **Structurer les réunions hebdomadaires avec des points précis à traiter** et les suivre avec notamment un calendrier de déploiement.
- **Définir avec précision les tâches réalisées sur les postes transverses** (ex : assistante responsable de service post production).
- Mise en place d'un parcours de formation (ex : Responsable de bureau d'ordres -> Responsable de service post production).
- Donner un accès prioritaire aux postes du groupe FTV (réseau France 3 notamment). Anticiper les publications des postes managériaux.
- **Prévoir dès à présent un suivi personnalisé individuel avec appui externe** (à la demande du salarié).

Avis adopté à l'unanimité des élues

Elise Daycard  


Robér CHANIA-TRÉBOSC  


Toulouse, le 23 février 2018