

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 du 24-25-26 février 2021

Projet de régionalisation : une insondable terre promise

Les séances se suivent, mais la direction du Réseau n'a toujours pas acquis les bases du dialogue social avec les élus. Les débats s'étirent depuis plusieurs mois en digressions vaseuses, sans méthode et sans données précises. Tout le monde s'épuise.

Que retenir des longues heures de réunion ? Que la direction reconnaît à demi-mot un défaut de méthode. Elle promet d'ailleurs la négociation avec les organisations syndicales d'un accord de méthode pour mener à bien, sur la durée, la régionalisation de France 3. Début annoncé des négociations : fin mars. Cet accord de méthode doit permettre de « phaser » le projet, de rendre possibles les consultations du CSE sur les différents chantiers au fil du temps, de constituer une commission de suivi et d'ajustement du projet, sur le modèle de ce qui a pu se faire lors de la création de franceinfo ou de NoA.

Sur le 18h30, le protocole de levée du préavis de grève signé par la direction et les organisations syndicales prévoyait des réunions d'instances de proximité afin d'examiner localement les difficultés, d'apporter des corrections, aussi bien sur les projets eux-mêmes que sur les moyens associés, par exemple en recourant à du renfort de CDD. Au niveau du CSE, une commission économique-structures en formation élargie à toutes les organisations syndicales devait centraliser les remontées, objectiver les situations et permettre de faire bouger le curseur quand cela n'avait pas été possible localement.

Force est de constater que la 1^{re} réunion de la commission économique-structures a été un échec, une fois de plus par défaut de méthode. La direction est arrivée les mains dans les poches, sans données précises, sans capacité à répondre. Il s'est donc agi d'une perte de temps. Constat partagé par tous. Le nouveau DRH du Réseau qui arrive sur un champ de ruines s'active manifestement pour essayer de remettre les choses d'équerre. La tâche est immense... Pour l'heure, il s'est engagé à fournir un certain nombre de données chiffrées permettant d'objectiver les situations locales, comme le demandaient les élus.

Nous espérons donc que nous allons désormais pouvoir avancer, mais déplorons cette perte de temps et cette inertie qui au final ont des conséquences sur les collectifs de travail. Dans l'attente, ces derniers vont devoir continuer, dans plusieurs régions, à fabriquer le 18h30 dans des conditions non satisfaisantes et non soutenables sur la durée. La direction du réseau comme un certain nombre de directions régionales faillissent donc à leur obligation de préservation de la santé des salariés.

Santé au travail : des collectifs en capilotade

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE a fait l'état des lieux des différentes alertes, enquêtes, expertises et démarches qualité de vie au travail en cours sur le réseau régional. Il y en a actuellement une quinzaine ; le chiffre donne le tournis et traduit les tensions et l'état de santé dégradé au sein des équipes.

➔ [Voir ici le compte-rendu de la CSSCT](#)

Expertise Hauts-de-France

Dans les Hauts-de-France, une expertise a été diligentée suite à une alerte pour risque grave, déclenchée après la restitution d'une enquête de la Ligne directe harcèlement (LDH) qui a conduit à la mise en cause de l'équipe du web de Lille et au licenciement du chef info web.

L'expert n'a pas pu présenter son rapport, en l'absence du RRH des Hauts-de-France en congés. Les élus ont demandé une réunion extraordinaire sur le sujet dans le courant du mois de mars.

Enquête santé Fabrique de Bordeaux

Suite à une alerte pour risque grave par incidents répétés sur le site de la Fabrique de Bordeaux, une enquête conjointe a été menée par les élus et la direction. Elle a abouti à des préconisations, auxquelles la direction est tenue de répondre par écrit. Ces réponses, sont arrivées une heure avant la réunion du CSE. Elles apparaissent très insuffisantes, comme l'ont exprimé les élus dans une ➔ [résolution](#) enjoignant la direction à assumer ses obligations en matière de santé.

France 3 Paris Ile de France : un déploiement à risque pour Openmédia, le futur gestionnaire de conducteurs

France 3 Paris Ile de France va être le 1^{er} site régional équipé du nouveau système de gestion des conducteurs, car la bascule doit se faire en même temps que l'ensemble du siège où la station régionale est installée depuis 16 mois.

Ce déploiement se fait dans un contexte très difficile pour la station, qui connaît des conditions très dégradées depuis l'incendie qui avait affecté la station de Vanves, entraînant un déménagement chaotique au siège. Ce déménagement n'est toujours pas digéré : de nombreuses difficultés ne sont pas réglées, les salariés sont désespérés. Certaines populations, en particuliers les scriptes, vont être directement affectées par la mise en place du nouvel outil, alors qu'elles ont déjà dû passer de Mona Lisa à Gilda, le système antédiluvien et défaillant de la rédaction nationale. Dans cette station, une équipe de veille locale (EVL) a d'ailleurs été mise en place, suite à une alerte des élus.

En s'appuyant sur le ➔ [rapport de l'expert](#) qu'ils avaient désigné, les élus ont fait un certain nombre de préconisations dans ➔ [l'avis](#) qu'ils ont rendu.

A Rennes, les rapprochements immobiliers avec France Bleu ont pris un an dans la vue

Les élus ont demandé à savoir ce que devenait le projet de réaménagement de la station de Rennes pour accueillir les équipes de France Bleu Armorique, projet dont on n'entendait plus parler.

Suite au départ à la retraite du chef de projet local, on peine à avoir des informations. Le directeur de l'immobilier et des moyens généraux est venu en personne expliquer que les travaux de ce projet d'1,5 M€ devraient normalement commencer en juin, pour un déménagement de France Bleu en septembre 2022.

Restent malgré tout un certain nombre de points d'interrogation ou de divergence :

- ▶ Pour faire de la place à Radio-France, les équipes vont devoir se serrer, ce qui risque donc de dégrader les conditions de travail. La question se pose en particulier pour la rédaction, aménagée en open-space qui va devoir accueillir sur son plateau les scriptes et les équipes de France 2. Les élus ont une nouvelle fois déploré que l'entreprise n'ait pas choisi d'investir pour rénover les 4^e et 5^e étages du bâtiment, qui nécessitent un désamiantage et vont donc rester inoccupés pendant que les équipes se tassent dans les étages inférieurs.
- ▶ Les instances sociales vont, elles, déménager dans l'ancien studio de la Filière. Outre que les élus ont toujours déploré qu'on se prive ainsi d'un outil de fabrication pour de futurs développements, la question de l'éclairage naturel de ces futurs bureaux reste entière. Le projet prévoit le percement de fenêtres, mais l'architecte des bâtiments de France a retoqué la 1^{re} mouture, imposant des fenêtres étroites en forme de meurtrières. La direction assure que les fenêtres seront plus nombreuses afin de garantir une luminosité satisfaisante. Les élus ont demandé que des esquisses soient présentées aux RP de Bretagne.
- ▶ Les élus ont insisté pour qu'à l'occasion de ce large réaménagement de la station, une cafétéria digne de ce nom soit créée, afin que les salariés disposent d'un lieu de convivialité. Actuellement, Rennes est une des rares stations à avoir un coin cafet dans un couloir, sans possibilité de s'asseoir. Des fois qu'on soit tenté de prendre des pauses...
- ▶ Les élus ont réaffirmé leur souhait qu'à l'occasion de ces travaux, une salle de sport soit aménagée au sous-sol, projet partagé avec le directeur régional mais qui pourrait être remis en cause, si Radio-France décidait de déménager son service technique régional.

Interrogé sur les conséquences de la crise sanitaire, Olivier Guyon-Sangnier, le directeur de l'immobilier de France Télévisions, affirme qu'il n'est pas prévu de modifier la doctrine en termes d'aménagements immobiliers. Selon lui, la crise du covid va finir par disparaître, il n'est donc pas question de renoncer aux open-space. D'ailleurs, selon lui, on n'a pas d'open-spaces à France Télévisions, mais des « espaces partagés à dimension humaine ».

Interpellé plus largement sur les aménagements de stations, Olivier Guyon-Sangnier se dit en revanche favorable à l'évolution du « référentiel immobilier », afin de prévoir dans les futurs projets des aménagements tels que les douches, favorisant notamment l'utilisation du vélo comme moyen de transport par les salariés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Vie du CSE

Désignations de représentants de proximité

- Les élus ont désigné Claire Lacroix à France 3 Provence-Alpes, en remplacement de Valérie Smadja, démissionnaire.
- Ils ont désigné Guillaume Le Gouic à France 3 Normandie Caen, en remplacement de Catherine Gauberti, démissionnaire.
- Ils ont enfin désigné Maylen Villaverde à France 3 Bretagne, en remplacement de Marc-André Mouchère, qui part à la retraite dans le cadre de la RCC.

Désignations à l'association de gestion de la cantine de Toulouse

Afin de travailler à la rénovation des statuts de l'AIR (association inter-entreprises de restauration qui gère la cantine de Toulouse), obsolètes, les élus ont désigné et mandaté à cette fin Bruno Demange, Jean-Hervé Guilcher et Christophe Porro au sein du conseil d'administration de l'association.

Ils ont également souhaité que Michel Delsol, précédemment désigné pour assurer la gestion du restaurant soit mandaté afin de poursuivre ce travail opérationnel.

A venir

Prochain CSE : les 24, 25 et 26 mars.

Prochain CSE central : 30, 31 mars et 1^{er} avril.

N'hésitez pas à solliciter vos élu·e·s CGT :

▲ Titulaires :

Élisabeth Braconnier (Besançon), Chantal Frémy (Toulouse), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Fabienne Labigne (Nantes), William Maunier (Metz), Pierre Mouchel (Bordeaux), Christophe Porro (Marseille), Thierry Pujo (Limoges), Sylvie Samson (Orléans).

▲ Suppléant·e·s :

Delphine Collin (Poitiers), Karine Cévaër (Rennes), Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Danilo Comodi (Le Havre), Philippe Conte (Grenoble), Isabelle Debraye (Amiens), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Claire Lacroix (Marseille), Thomas Raoult (La Fabrique, Rennes), Frédéric Rinauro (Montpellier).

▲ Représentant syndical : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon).



Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Réunion extraordinaire du 18 et 22 février 2021

Présents pour la direction : François Desnoyers, (directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dené (responsable du développement managérial).

Présents pour les élus : Karine Cévaër (rapporteure), Rabéa Chakir-Tréboss, Bruno Espalieu, François Ollier, Laurence Romet, Olivier Mélinand.

Préambule

La première partie de cette séance avait pour but d'échanger avec le nouveau DRH, l'occasion pour les élus de réclamer certaines modalités de fonctionnement souhaitées depuis la mise en place de cette CSSCT : transmission des documents 3 jours avant la prépa, liste et fonction des invités, ordre du jour élaboré conjointement, communication des demandes et des réponses avec le central, point Covid automatique durant la pandémie, invitation des médecins du travail etc. La direction a pris note.

Information sur les Enquêtes, Démarches QVT et Expertises en cours dans le réseau de France 3

Ces informations nous sont données par la direction afin de faire le point sur les démarches en cours, certaines sont commentées par les élus.

Hauts de France : le Copil est suspendu dans l'attente de la restitution de l'expertise menée par le cabinet ORSEU. Le nouveau directeur régional a d'ores et déjà rencontré les salariés dans les deux antennes et il a annoncé la nomination d'un rédacteur en chef en mission pour 6 mois afin d'apaiser la situation et clarifier les responsabilités éditoriales sur le web Hauts de France.

Normandie : à Rouen : le Copil sur la nouvelle régie se poursuit. Les formations sont en cours, un accompagnement psychologique et un groupe d'expression collectif ont été mis en place.

Il y a eu une réunion avec les techniciens, et une sensibilisation aux RPS. Pour l'expérimentation à proprement parler, un JT à blanc est prévu après le 15 mars.

A Caen : une enquête interne est en cours suite au signalement d'un harcèlement présumé

Nouvelle Aquitaine : à Bordeaux : concernant NOA, fin mars une étape "finale" est prévue sur les expérimentations (nouveaux métiers, UCC, UTS, etc.) Les plans d'action suite au DGI et à l'accompagnement d'expert par SECAFI suivent leurs cours.

A Poitiers : le déménagement de la station est prévu fin juin début juillet. Une question importante se pose sur les plans de la régie : sont-ils identiques à ceux de Rouen se demandent les élus ? Si oui, cela pose question quant à la sincérité de l'expérimentation.

OCCITANIE : à Montpellier, la lettre de mission est en cours de signature pour que l'enquête demandée par le CSE puisse être menée par le cabinet SECAFI. Nous signalons que l'expert a eu beaucoup de mal à joindre l'ancien DRH du réseau en janvier.

BRETAGNE : le COPIL est toujours en cours et fonctionne bien.

A Brest : Investigation sur un problème de harcèlement présumé à la locale d'Iroise, le choix a été fait conjointement en faveur d'une enquête extérieure qui sera menée à partir du 8 mars

A Rennes, une enquête externe va être également menée suite à un AT d'une élue, toujours avec l'aval des représentants de proximité.

GRAND EST : à Nancy, la restitution de l'expertise suite à une alerte pour risque grave a eu lieu le 3 février auprès des salariés. Un Copil, animé par le cabinet JLO, doit être créé pour suivre le plan d'action.

CDVL : à Orléans, nous dénonçons un problème dans le suivi du plan d'action suite au changement de direction et ce n'est pas compréhensible. La salariée pour laquelle une alerte DGI avait été déclenchée ne semble toujours pas accompagnée correctement dans son retour au travail. C'est un vrai souci et cette salariée a de nouveau été mise en danger.

IDF : Une enquête a été menée par les RP. Une EVL est mise en place pour suivre les métiers identifiés en difficulté.

AURA : La situation de Grenoble nous interroge toujours. La nouvelle directrice régionale a tenu une réunion avec les RP et DS début janvier, une autre aura lieu le 10 mars pour consolider le plan d'action issu du COPIL. Mais il y a un gros retard dans la prise en compte des difficultés qui se posent au service documentation. Plusieurs types d'actions sont mises en œuvre mais la direction n'apporte pas les éléments pour juger de l'efficacité de ces actions. Le directeur du réseau avait déclaré faire de Grenoble sa priorité et devait y aller au moment de la prise de fonction de la nouvelle DR, mais il n'a pas pu encore s'y rendre.

PACA : de nombreuses actions sont en cours suite à de multiples alertes. Le nouveau directeur régional semble avoir pris conscience de la nécessité de faire évoluer les situations des

différents services concernés par les alertes. Le Comité de Pilotage à Antibes a repris le 11 février avec JLO.

Pays de la Loire : malgré une alerte collective par la médecine du travail qui remonte au printemps 2019, les élu-e-s sont toujours en attente d'un Copil avec la direction régionale.

Présentation par le cabinet ORSEU de l'expertise concernant France 3 Hauts de France

Invités de la direction : Erik Berg (directeur régional France 3 Hauts de France), Christopher Le Picard (IRH d'Amiens), Rafaèle Bourgier et Véronique Maillard (membres de la LDH), Hortense Noiret et Florence Bataille (représentantes de la DSQVT), Sylvain Cau-Bareille (DRH France 3 Hauts de France).

Invités des élus : Stéphane Minet, Philippe Spoljar et Albane De Parmentier (experts du cabinet Orseu)

Pour rappel, l'expertise qui fait suite à un risque grave sur les stations d'Amiens et de Lille, a été votée en octobre 2020. Le cabinet Orseu a débuté la présentation de son rapport en soulignant qu'il avait été confronté à la difficulté d'avoir les documents demandés en temps et en heure et l'impossibilité d'obtenir le rapport d'enquête du cabinet Interstys tenu secret par la direction. Son analyse s'est donc essentiellement appuyée sur la soixantaine d'entretiens que les experts ont menés. Les élus regrettent cette rétorsion d'information qui aurait pu compléter l'arbre des causes ayant conduit à de nombreux troubles psycho-sociaux au sein des collectifs. Ils déplorent également l'absence en annexe de documents cités dans le rapport qui auraient pu mieux objectiver certaines affirmations.

Les élus rappellent en début de séance que leur mission n'est pas de juger de la culpabilité ou de la non-culpabilité de qui que ce soit, mais de mettre en lumière les dysfonctionnements qui ont pu entraîner plusieurs arrêts de travail, et ce afin de proposer des mesures de prévention. C'est pourquoi, ils auraient souhaité que le travail d'Orseu s'attache également à étudier les conditions de travail afin d'avoir une meilleure analyse des causes organisationnelles qui peuvent parfois être très profondes. Mais les experts considèrent que la vraie déflagration de cette crise démarre lors de la restitution du rapport d'enquête à Lille. La LDH souhaite préciser que la rédactrice en chef d'Amiens avait de son côté, pour la restitution, réuni autour d'elle le collectif du service web sur site ; à Lille, la restitution s'est tenue alors que chacun était seul en visio. La LDH avait demandé que le psychologue du travail soit préalablement sollicité pour prendre en charge les salariés qui pouvaient être mis à mal par cette restitution.

Lors de ces deux restitutions de l'enquête par Interstys, seuls les salariés des périmètres concernés, des membres de la hiérarchie et de la LDH ont été invités. Il n'existe pas de procès-verbal. Les experts se basent donc sur les témoignages pour dire que plusieurs salariés se sont sentis incriminés en grande partie sur leur déontologie sans avoir été entendus par l'enquêtrice, d'où la naissance d'un fort sentiment d'injustice. La LDH souligne que l'enquête

n'a pu être présentée dans son entier car les personnels lillois ont rapidement coupé court à cet échange.

Pour rappel, la plainte en provenance du service web d'Amiens à l'encontre d'un autre collectif à Lille, a conclu non pas à une situation de harcèlement mais de maltraitance. Vu que le résultat d'enquête n'a pas été déroulé jusqu'au bout et continue de rester secret, les élus de la CSSCT ne comprennent toujours pas si c'est un collectif ou un individu qui a été jugé maltraitant, sachant que seul le chef du service web de Lille a été licencié.

En revanche, ce qui est acté de concert par Orseu et la direction, c'est que plusieurs membres de la hiérarchie, RH et managériale, étaient depuis longtemps au courant de l'existence d'un système clanique et de conflits pathogènes entre ces deux collectifs ; au courant également de l'opposition entre la ligne éditoriale demandée par le central et appliquée par le chef de service de Lille, ce qui aurait aggravé les incidents avec les salariés d'Amiens qui eux suivaient cette ligne nationale.

Une question s'impose donc : pourquoi la direction a-t-elle laissé faire ? Quelles ont été ses actions répondant à son obligation de résultat sur la santé des salariés ? Il a fallu attendre la proposition des élus du personnel locaux pour former un comité de pilotage destiné à résoudre ces problèmes.

Sans rapport, sans preuves, la CSSCT ne peut savoir si le licenciement est fondé mais s'il est, les faits doivent donc être graves. Dans ce cas, pourquoi la sanction s'arrête-t-elle au chef du service web ? quid des autres responsables qui savaient et qui n'ont pas agi ? La LDH a-t-elle fait des préconisations à ce sujet ? nous ne pouvons le savoir.

La direction admet qu'il y a eu des « trous dans la raquette » et que le nouveau directeur régional va s'attacher à reconstruire les collectifs, dont acte mais la réponse est un peu courte.

Si les élus de la CSSCT ne remettent pas du tout en cause le rôle indispensable de la LDH qui a réglé de nombreuses affaires de harcèlement, ils s'interrogent sur son articulation avec la direction qui s'approprie les rapports d'enquête et décide des actions sans que la LDH puisse, en cas de désaccord, les dénoncer ouvertement puisque ses membres sont tenus au secret. Cela pose question.

L'enquête menée sous l'égide de la LDH se doit d'objectiver des faits, la direction doit s'assurer de l'aspect « contradictoire » de l'enquête. Force est de constater que certains salariés du web n'ont pas été entendus tout en se sentant accusés. L'ont-ils vraiment été ? impossible d'y répondre avec certitude tant le flou enveloppe cette procédure. Un flou qui a perduré lors de la commission de discipline puisque les élus n'ont pas obtenu toutes les pièces du dossier, juste des bribes du rapport d'enquête.

Aujourd'hui les élus du personnel sont donc incapables de jouer leur rôle de contre-pouvoir conféré par le code du travail. Ce problème est propice à alimenter les sentiments d'injustice souvent causes de RPS et de conflits, voire faire émerger des théories du complot.

C'est pourquoi la CSSCT propose que son instance ainsi que les référents harcèlement des représentants du personnel soient informés des contenus des rapports d'enquête externe

menés par la LDH ou la direction, afin de pouvoir interroger la méthodologie et partager les conclusions. Ses élus préconisent également que les restitutions auprès des salariés concernés, qui se font en présence de membres de l'encadrement, se tiennent également en présence d'élus de proximité afin de pouvoir partager les informations et si besoin accompagner telle ou telle partie de manière éclairée.

Nous considérons que la notion confidentialité, que nous devons respecter en tant qu'élus, ne doit pas couvrir le manque de transparence. Sans réforme, d'autres situations équivalentes à celle des Hauts de France se présenteront. Il s'agit là de mesures de prévention primaire essentielles.

Par ailleurs, le nouveau directeur régional annonce qu'il souhaite instaurer un seul référent sur les services web de Lille et Amiens, ce que nous approuvons. Il conviendrait également d'afficher clairement la ligne hiérarchique au sein de cette structure d'entreprise verticale et matricielle (qui fait quoi et qui décide de quoi), de tenter de reconstruire le Copil en respectant sa collégialité (ce qui n'a pas toujours été le cas) afin qu'il puisse proposer les moyens adéquats de reconstruire ces collectifs. Face au témoignage d'un élu lillois de la CSSCT, nous rappelons à la direction son rôle de régulation bienveillante. Nier le ressenti d'une souffrance n'a jamais été un moyen de régler des problèmes.

Présentation de l'enquête interne et du plan d'actions concernant la « Fabrique » du site de Bordeaux

Invités de la direction : Yves Dumond (Directeur de la Fabrique), Stéphanie Jean Lecorvaisier (Secrétaire générale de la Fabrique), Laurent Tolazzi (DRH Gestion, Production et Moyens, Présidence et Secrétariat Général), Laurence Grandrémy (Directrice Déléguée Centre exploitation Sud), Sébastien Grandsire (Directeur Délégué post production, membre de la délégation d'enquête) et Pascal Blin (Responsable équipes de tournage du Centre Sud, membre de la délégation d'enquête)

Invités des élus : Sabrina Corrieri (Représentante de proximité de l'antenne de Bordeaux, membre de la délégation d'enquête)

Les représentants de proximité ont recueilli différents témoignages de salariés de la Fabrique de Bordeaux faisant état d'un mal être voire d'une souffrance au travail.

Le 15 octobre 2020, ces mêmes représentants du personnel adoptent à l'unanimité une alerte pour risque grave par incidents répétés à la Fabrique sur le site de Bordeaux. Dans leur délibération, les élus font le choix d'une enquête paritaire et réclament l'intervention de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, qu'ils n'obtiendront pas. Une enquête conjointe est alors menée avec une élue de l'IP de Bordeaux et deux managers de la Fabrique. L'enquête conjointe a donné lieu à un rapport présenté en instance de proximité extraordinaire le 15 janvier 2021 en présence de la direction de la Fabrique ainsi qu'à une restitution auprès des salariés concernés.

Ce rapport se fonde sur la base de 17 entretiens menés auprès de salariés volontaires de la Fabrique de Bordeaux et d'une analyse documentaire. Le diagnostic fait état de risques voir de troubles psycho-sociaux et est assorti de pistes de solutions possibles. A l'issue de ce constat partagé, la direction de la Fabrique s'est engagée à présenter un plan d'action aux élus de proximité le 22 février 2021 en IP extraordinaire puis en CSSCT du réseau. A l'issue de l'IP extraordinaire du 22 février les représentants de proximité ont adopté la motion suivante :

« (...), Après trois heures trente de débat, les représentants de proximité d'Aquitaine font le constat que la direction n'apporte pas de réponses concrètes, ni de calendrier arrêté à la hauteur de la gravité de la situation. Ils s'interrogent sur la sincérité de la démarche de la direction et sur sa volonté de prendre en charge la santé physique et morale des salariés bordelais et de s'engager sur l'avenir du site.

Ils estiment que le risque grave perdure. En l'absence d'un plan d'actions détaillé quatre mois après l'alerte, ils saisissent officiellement le CSE.

Voté ce lundi 22 février à l'unanimité des élus présents. »

A ce stade il n'y a aucun document de la direction de la Fabrique présentant son plan d'action alors qu'elle avait plus de deux mois pour le faire. La CSSCT relève elle aussi un dysfonctionnement : comment une enquête conjointe, contenant des préconisations partagées, ne peut-elle faire l'objet d'un engagement écrit par la Direction de la Fabrique avec des actions cibles ?

Alors que le travail d'analyse de l'enquête s'est concentré sur des problématiques préalablement identifiées lors de l'alerte afin que les facteurs de risque au travail puissent donner lieu à des mesures de prévention adaptées, la direction semble opposer « du ressenti » à une réforme inéluctable. Quid de sa responsabilité sur les effets pathogènes de cette réorganisation en matière de santé sur les salariés concernés ? Là où le bât blesse est que la direction de la Fabrique ne semble pas prendre la mesure de l'urgence de la situation car c'est un accompagnement au plus près du terrain qu'elle se doit de déployer. Trois salariés sont encore en arrêt maladie et ce depuis plusieurs mois. Certains auraient à ce stade fait l'objet d'un contrôle d'un organisme pour vérifier qu'ils n'avaient pas un « arrêt maladie de complaisance ». La direction de la Fabrique assure ne pas détenir cette information.

Sabrina Corrieri procède à une synthèse du rapport d'enquête paritaire et à la lecture des préconisations. Après 2h30 d'échanges, difficile de comprendre si La direction de la Fabrique co-rédacteur de ce rapport et de ses conclusions, met en œuvre ou pas des actions correctives pour circonscrire les risques et stopper les troubles. Les membres de la CSSCT se sont également étonnés du peu de cas que la direction faisait de la responsable des activités de fabrication (RAF). Alors que le collectif de travail est en prise avec des incidents dont la répétition est avérée, la direction semble ne pas associer la RAF ni dans le partage du diagnostic, ni dans le plan d'action. Les élus déplorent que cette dernière ne soit pas non plus conviée aux instances de proximité et s'interrogent sur le fait que la manager de proximité, au plus près des salariés ne puisse être une interlocutrice à part entière lors des échanges avec les élus.

La direction promet de fournir aux élus une réponse écrite et argumentée à chaque préconisation, dans un délai très court, avant le CSE si possible.



Résolution des élus du CSE

relative au plan d'action présenté par la direction suite à une alerte pour risque grave par incidents répétés sur le site de la Fabrique à Bordeaux

En 2018, dans le cadre d'une réorganisation des moyens internes de fabrication, la direction a unilatéralement supprimé tout tournage de fiction classique dans le quart Sud-Ouest contre 8 tournages cette année-là. Depuis, elle n'a pas proposé d'activités alternatives de fiction au-delà des tournages sur Marseille, Lyon ou Lille ou du feuilleton tourné à Vendargues soit à plus de 5 heures de route en transport en commun. Elle a également mis en place un management totalement à distance. Cette réforme a eu des conséquences sur les conditions de travail, la santé physique et mentale, la qualité de vie des salariés bordelais, telles que les représentants du personnel de F3 Aquitaine ont déclenché, le 15 octobre 2020, une alerte pour risque grave par incidents répétés à la Fabrique sur le site de Bordeaux.

Depuis, une enquête a été menée et un rapport a été rédigé conjointement entre direction et représentants du personnel. Trois instances de proximité extraordinaires et une CSSCT se sont tenues sur le sujet.

Ce 24 février, soit quatre mois et demi après le déclenchement de l'alerte, la direction a livré, une heure avant le début du CSE, un document qu'elle appelle plan d'action par lequel elle prétend répondre point par point aux préconisations du rapport d'enquête.

- Ainsi, le rapport paritaire pointait **une réforme sans prévention des risques** (vie personnelle perçue comme déséquilibrée, une mobilité géographique forcée, une planification vécue comme inexistante et inégalitaire) et préconisait « *une planification la plus en amont possible (au moins sur deux mois), la plus équitablement répartie entre salariés, quelle que soit leur origine géographique et la plus ajustée aux compétences des collaborateurs* ».

Dans son document, la direction s'engage à « *une anticipation (en prévisionnel) plus importante de l'ordre de 2 mois* » pour la fiction, 1 mois pour la vidéo-mobile et « *à 4 mois dans le meilleur des cas pour la post-production* », elle ne s'engage pas pour les équipes légères.

➔ Cet engagement nous paraît insuffisant.

Pour assurer l'équité de la planification, elle dit mettre en place l'« *envoi* » d'un mail

« demandant à chaque collaborateur de se positionner. Sans réponse de sa part, il sera planifié sur l'activité figurant dans l'envoi ».

➔ Outre le fait que cette mesure fait reposer sur le salarié la responsabilité d'un refus, elle ne garantit en rien que l'activité sera justement répartie entre tous les collaborateurs y compris les Bordelais les plus éloignés des lieux de tournage, la direction ne précisant pas comment sera opéré son choix final parmi les « candidatures ». Les élus rappellent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de fournir du travail à ses salariés, à la hauteur de leurs qualifications.

- S'appuyant sur un premier tournage de fiction numérique à Bordeaux ayant débouché sur des dépassements horaires illégaux, le rapport note « **une charge de travail sans contrôle** ».

La préconisation était la suivante : « *un chargé de production obligatoire sur tous les tournages dans lesquels interviennent des collaborateurs de France télévisions même s'ils sont peu nombreux* ».

La direction retient sa présence mais uniquement pour les deux prochaines fictions renvoyant à « *un bilan* » afin d'envisager la suite à donner à cette organisation.

➔ Les élus constatent qu'elle ne met en place aucun indicateur supplémentaire de prévention ni de suivi des heures supplémentaires permettant de prévenir tout nouveau débordement.

- Le rapport évoquait un « *projet de nouveau produit (fiction numérique) non discuté* », et proposait de mener une « *réflexion* » Fablab « *pour s'entendre sur ce que l'on appelle les nouvelles écritures et comment on fabrique une série numérique que l'on peut proposer au client tout en garantissant la santé des salariés* ». La direction répond : « *Plusieurs projets reçus sont à l'étude. Dès que le choix sera finalisé, le processus sera enclenché* ».

➔ Commentaire des élus : sans préciser quels projets, quand, selon quelles modalités et quel calendrier.

- Le rapport mettait en évidence « **une réforme anxiogène** », les entretiens menés faisant apparaître une « *incompréhension* » de cette réforme. La direction affirme que « *les collaborateurs sont associés aux réflexions et aux choix faits* » et prévoit la « *mise en place d'espaces de discussion en lien avec la DSQVT - Fabrique Bordeaux/tournage/post-production* ». Une première réunion est annoncée pour avril 2021.

➔ Questions des élus : Avec qui ? Sur quelle thématique ?

- Sur la « **qualité empêchée** » exprimée par la moitié des salariés entendus, la direction n'apporte aucune mesure corrective. Elle se défousse même sur le commanditaire affirmant que « *la qualité est adaptée à la demande du commanditaire en fonction des moyens alloués. Le pilotage global est nécessaire à la bonne gestion* ».

- Alors que les salariés entendus attendent une rémunération à la hauteur de leur expertise, la direction fait une lecture erronée du rapport. Elle écrit qu'« *une analyse des situations salariales par la DRH ne montre pas de situation en décrochage. Une revue après mises en paie des mesures individuelles 2020 sera effectuée. Si nécessaire des corrections seront apportées. Une présentation de la répartition sous forme de nuages de points (anonyme) sera faite en réunion d'instance de proximité* » en mars.

➔ Pour les élus, la volonté de traiter tous les salariés de la Fabrique selon une même grille salariale ne tient pas compte de la spécificité pourtant reconnue (les fiches de postes sont bien « *adaptées au contexte particulier des postes mis en consultation* ») du site de Bordeaux qui a développé une expertise notamment en matière d'étalonnage (cf plus bas sur la problématique des postes à pourvoir).

- Parmi les facteurs anxigènes, le rapport évoquait également « **un outil de travail mis à mal** ». La direction confirme un renouvellement en cours. Celui « *des machines de montage est toujours d'actualité. Le planning exact sera défini précisément ultérieurement et communiqué aux salariés* » au plus tard en juin 2021.

➔ Ce calendrier ne nous semble pas avoir pris en compte l'urgence de la situation.

- Le rapport fait aussi état d' « **une fermeture redoutée** ». Parmi les éléments pouvant accréditer cette hypothèse, figure la vacance depuis 2019, de trois postes (sur les 6 du service de post-production, RAF comprise) : celui d'un chef monteur, d'un chef monteur étalonneur et d'un mixeur documentaire et fiction. La direction prétend ne pas trouver les bons candidats malgré une vingtaine de candidatures sur les postes de monteurs et une dizaine sur celui de mixeur. Elle reconnaît en partie des désaccords d'ordre salarial. Elle ouvre la consultation aux reconversions.

➔ Pour les élus, c'est une solution qui aurait dû être activée en amont. A ce stade elle ne répond plus à l'urgence de la situation car si elle aboutit, elle ne permettra pas de recruter un salarié immédiatement opérationnel, puisqu'il faudra le former.

Autre élément pouvant laisser penser à une fermeture envisagée : « *les bureaux qui se vident* ». « La direction a mené un travail sur la signalétique des locaux de la Fabrique sur tous les sites, dont celui de Bordeaux. Des affiches sont déjà mises pour mieux identifier les locaux, et des stickers sont mis sur les portes des bureaux. »

➔ Des bureaux identifiés, donc, mais toujours aussi vides ! Pour les élus La réponse apparaît très en deçà des enjeux.

- Les entretiens menés avaient mis en évidence le sentiment **d'une réforme inachevée avec des collectifs de travail éclatés géographiquement managés à distance qui restent à construire**.

Il était préconisé pour la post-production, « *d'adapter l'activité pour permettre à tous les collaborateurs de post-production d'assister à la réunion de service hebdomadaire* ».

La direction acquiesce mais attend le retour des collaborateurs (pour rappel, 3 sur 6 sont actuellement en arrêt maladie pour une durée indéterminée). Elle prévoit la communication des comptes rendus des réunions. « *Des réunions ont lieu régulièrement avec le management de proximité* » indique la direction sans quantifier le « régulièrement ».

- Le rapport suggérait également la création d'un espace de convivialité et/ou réunion pour les équipes de tournage. La direction de son côté, estime que « *Des espaces de convivialité, accessibles aux collaborateurs de la fabrique, existent déjà dans les locaux de Bordeaux* ».

➔ Cela avait échappé, et aux collaborateurs entendus, et aux représentants du personnel. Peut-être ces espaces manquent-ils de convivialité et que la « signalétique » est insuffisante.

La direction précise qu' « *en outre, l'aménagement du local du Fab Lab va être finalisé et permettra de se réunir* ».

➔ Précision des élus, ce local, qui est un ancien garage et local de stockage de matériel, est dans un coin situé à l'opposé du bâtiment production sur le site assez vaste de Bordeaux. En d'autres termes, il relègue les salariés, loin des lieux d'activité et de vie du site bordelais. En outre, les élus déplorent qu'aucun budget ne soit identifié pour mener à bien les aménagements immobiliers.

- Pour tous les services, le rapport proposait d'« *institutionnaliser une réunion (bi)mensuelle en visio avec la hiérarchie à distance, en présentiel une fois par trimestre* ». Selon la direction « une planification de présence de la hiérarchie à distance par visio au moins une fois par trimestre est déjà faite ».

➔ Les élus observent que la mesure n'a pas démontré son efficacité pour les Bordelais.

La direction indique que des « *réunions en présentiel avec les équipes de tournage sur les lieux de tournage (par ex débrief fiction) seront organisées* ».

➔ Cette mesure ne répond pas à la demande des salariés de bénéficier de réunions de service.

« *Des points réguliers pourront être organisés avec la hiérarchie (chef de fab, responsable des équipes ou direction déléguée) et l'équipe RH* ».

➔ Il s'agit d'une intention pas d'une action.

➔ Le document ne fait aucune allusion à la préconisation d'« *Instaurer parallèlement un point trimestriel en présentiel avec l'Instance de Proximité,* » pourtant validée oralement par la direction le 22 février en instance de proximité.

● Un Fablab devait être lancé à Bordeaux. Il prenait sa place dans le cadre d'un projet acté dans l'accord du 7 mai 2019, page 8 : « *Constituer à Bordeaux un site pilote de fabrication de webséries au sein de la Fabrique.* » Le Fablab avait pour but de réfléchir à la façon de tourner des fictions numériques afin de permettre aux salariés de Bordeaux de monter en compétence dans ce domaine et de leur offrir une activité alternative aux fictions classiques.

Pourtant, presque trois ans plus tard, le projet n'existe pas, il n'a pas été présenté ni aux salariés, ni aux instances. Il reste « **à faire vivre** » le **Fablab** selon le rapport qui suggérait d'« *organiser et anticiper un programme d'ateliers de travail Fablab sur Bordeaux pour définir un process FTV de fabrication de séries et fictions numériques. Quelles nouvelles écritures ? Quelles équipes ? Quel matériel ? De Prévoir des formations aux nouveaux outils, aux nouvelles écritures.* »

La direction met en avant « *un premier atelier en juillet 2020* » mais oublie de mentionner qu'il s'est tenu à Vendargues. Un deuxième initialement prévu à Bois d'Arcy sera finalement déplacé en mars prochain à Bordeaux après protestations des élus et des salariés bordelais.

En janvier 2021, la direction s'engageait à ce que les Bordelais soient prioritaires sur cet atelier. Or, elle ne s'est pas donné les moyens de tenir cet engagement. Elle évoque une communication par mail aux salariés pour appel à candidature sur les ateliers et relance, mais pas de contact direct ni de prise en compte de leur planification jusqu'au bout. Au final, le groupe comptera 4 bordelais – dont la Responsable d'Activités – sur 15.

La direction accède en partie à la préconisation d'« *identifier un seul responsable Fablab pour éviter toute dilution de responsabilité* ». « *Un référent / chef de projet et un coordinateur du lab* » ont été identifiés.

➔ Pour les élus, cette réponse ne permet pas d'identifier clairement le responsable de projet et ne garantit pas une présence régulière et pérenne sur site.

A la préconisation : « *Etablir un plan de charge pour les fictions numériques* », la direction entretient elle-même la confusion affirmant : « *le fab lab n'est pas une activité mais un outil. Il n'y a pas de plan de charge associé.* ».

● Le rapport consacre tout un chapitre **au management à distance** quantifiant à 7 sur 10, les salariés interrogés faisant part d'un manque d'écoute de leur hiérarchie et 6 sur 10 mettant en avant un sentiment d'isolement. L'enquête parle d'un management à distance invisible, trop lourd et pas assez réactif et d'un management de proximité à l'autonomie limitée, à qui la direction ne donne pas les moyens de peser. S'appuyant sur des verbatim éloquentes, il préconise de « *prévoir un accompagnement spécifique pour les managers et leurs compétences, avec des formation RPS et management à distance de tous les managers des*

services post-production, équipes de tournage, commande client ».

Pour la direction, ce n'est pas nécessaire : « la formation cursus management a déjà été suivie par la plupart de la ligne managériale » mais elle prévoit néanmoins que « *la campagne d'entretiens annuels qui s'ouvre permettra d'identifier les besoins de formation de l'encadrement et d'organiser les inscriptions en particulier sensibilisation à la détection des signaux faibles / risques psychosociaux* ».

➔ Pour les élus, le rapport démontre que cette action n'a pas été suffisante.

Le rapport préconisait aussi la « *mise en place immédiate d'un intérim pour pallier les absences du responsable technique de post-production et du technicien de maintenance des systèmes audiovisuels pendant leurs arrêts maladie* ».

La direction répond par un lacunaire « en cours février », pour le responsable technique dont le premier arrêt date de septembre.

➔ Cette réponse est largement insuffisante.

● **Un audit technique à court terme** pour faire le point sur les process et méthodes au sein de la post-production avait été préconisé, la direction précise que « le changement du serveur ayant eu lieu la première semaine de février, l'audit va pouvoir avoir lieu à la suite. (...) Dès le retour des personnes concernées (dont la date est inconnue à ce jour). »

➔ L'incertitude de ce calendrier sous conditions ne permet pas de répondre efficacement à la préconisation.

Alors que Le rapport suggérait *un atelier pour redéfinir les périmètres des équipes techniques post-production et les process, et d'établir une fiche de poste auprès de la Direction Déléguée AISO du technicien de maintenance des systèmes audiovisuels à Bordeaux*, la direction estime que les fiches de poste existantes ont déjà été adaptées au contexte. Qu'elles ont été acceptées par les intéressés et « *ne seront pas revues car elles correspondent à un besoin d'organisation* ».

➔ Or, les entretiens font clairement apparaître que ces fiches de postes ne sont pas appliquées. Pour les élus, cette mesure n'est pas opérante.

La direction prévoit d'ailleurs « une rencontre avec les intéressés, la Responsable des Activités de Fabrication et les directions déléguées concernées, afin de re-préciser les périmètres d'intervention réciproques au premier semestre 2021 dès le retour des personnes intéressées ».

➔ Les élus déplorent qu'il n'y ait pas d'accompagnement et de suivi spécifique sur la durée.

La direction valide la préconisation de « *systématiser des Echanges/ réunions entre responsables techniques de post-production et responsable technique de la direction déléguée* ». C'est fait, affirme-t-elle une fois par semaine.

● A propos du **lien avec la RH décrit comme en pointillé** par le rapport, la direction reconnaît des manquements dans la tenue des entretiens professionnels pourtant obligatoires. Le rapport préconisait de réaliser « un audit RH avec bilan à mi étape et de recevoir chacun des candidats qui a demandé une évolution, afin de discuter avec eux de leurs souhaits de reconversion-changement d'activité, ou faire un point sur leurs compétences et la façon de les exploiter à leur juste mesure ».

La direction indique que « *des états statistiques seront réalisés et analysés, et les situations individuelles de chacun des salariés seront analysées* » en mars 2021.

➔ Pour les élus, les actions évoquées ne répondent en rien à la préconisation d'un audit.

- Enfin la direction reconnaît qu'un collaborateur n'a pas bénéficié d'au moins un entretien professionnel dans les 6 dernières années. Et s'engage : « *les entretiens professionnels seront proposés pour 2021 à tous les salariés de Bordeaux. 3 ont été réalisés* ». Elle accède à la préconisation qu'une présence physique RH par trimestre sera réalisée, une après-midi + une matinée.

- Le document de la direction ne traite pas du dernier chapitre du rapport d'enquête, pourtant le plus édifiant puisqu'il objective **les troubles sur la santé** rapportés lors des entretiens : troubles du sommeil, fatigue physique et mentale, stress, prise de médicaments, malaise, tension, perte de mémoire, pleurs, mauvaises pensées.

2 salariés sur 10 se disent en burn-out, 7/10 font part de leur démotivation et d'un sentiment de mal-être. Des chiffres dont la lecture aurait dû immédiatement entraîner une réaction de la direction, responsable légalement de la santé physique et mentale des salariés.

Or, à l'instar des représentants de proximité d'Aquitaine le 22 février (cf leur motion), les élus du CSE du Réseau France 3 font le constat que la direction ne prend pas la mesure de la situation, qu'elle ne s'engage pas sur des mesures de nature à mettre fin aux troubles constatés au sein de la Fabrique sur le site de Bordeaux et qu'elle ne satisfait pas à son obligation de résultats en matière de santé au travail. Au delà d'une déclaration de bonnes intentions, la direction ne les a pas convaincus quant à sa sincérité à trouver des solutions efficaces.

Ils demandent donc que la direction et les représentants du personnel fassent appel au pôle conseil et accompagnement de la direction RH et organisation de FTV afin d'écrire et de mettre en œuvre dans les plus brefs délais, sur la base du rapport d'enquête conjoint, un plan d'actions qui sera présenté à la mi-mars en Instance de Proximité extraordinaire d'Aquitaine, puis au CSE du réseau régional de mars. Ils demandent à la direction de présenter devant les instances le projet de développement du site pilote de fabrication de webséries, documents à l'appui.

Faute de quoi, ils feront dire le droit pour dénoncer le fait que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

**Adopté à l'unanimité des 26 votants.
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

le 26 février 2021



France Télévisions

NRCS Phase 2 – OpenMedia (conducteurs) au
sein de France 3 Paris Ile-de-France

CSE Réseau – Février 2021

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Paris Nord Est / Bureau de Paris
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 4 029 880 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

Synthèse	page 4
NRCS : un projet de transformation d'entreprise	page 8
NRCS dans le contexte France Télévisions (Rappel)	page 9
NRCS : objectifs et fonctionnalités techniques (Rappel)	page 12
NRCS dans le contexte de France 3 Paris Île-de-France	page 16
OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle	page 19
Certains métiers sont impactés à des degrés divers	page 20
Focus sur les « scriptes PIdF »	page 22
La gestion de projet et le plan de formation	page 26
Points sur lesquels capitaliser	page 33
Annexes: Rapport NRCS Phase 2-OpenMedia (conducteurs) CSE Central – Décembre 2020	page 35



- ▶ Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée votre Comité Social et Economique du Réseau France 3 dans le cadre du projet de déploiement du nouveau système d'information des rédactions au sein de France 3 Paris-Île-de France – Phase 2 conducteurs (nouvel outil OpenMedia), conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail.
- ▶ Nous avons utilisé les documents qui nous ont été transmis à différentes étapes de notre intervention.
- ▶ Nous avons également assisté à 1 réunion d'information des salariés de la région Paris-Île-de France ainsi qu'à la Commission de Transformation Numérique du CSE central.
- ▶ Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec des salariés volontaires, mais aussi par plusieurs rendez-vous avec Mesdames Fichet et Jean-Lecorvaisier et Messieurs Hulard et Rat que nous remercions de leur disponibilité.
- ▶ Outre les signataires du présent rapport a également participé à la réalisation de cette mission Madame Richard.
- ▶ Notre rapport comprend la présente note de synthèse, qui fait ressortir les principales conclusions de notre diagnostic.
- ▶ Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de ce projet.

Paris, le 15 février 2021

Mehdi Morchedi

Alexandre Cella



Synthèse

Synthèse – Rappel Tronc commun (1/3)

- ▶ Le projet NRCS (NewsBoard et OpenMedia) a été pensé puis structuré pour contribuer à l'atteinte des objectifs de FTV,
- ▶ NRCS a pour ambition d'être le 1^{er} outil centralisé et commun de référence pour les conducteurs d'antenne pour les JT et les émissions en remplacement des outils décrits comme obsolètes et hyper-personnalisés,
- ▶ Cet outil unique, accessible dans le Cloud, doit faciliter le partage et le travail collaboratif entre le national, le régional, le pôle outre-mer, le linéaire et le non-linéaire en offrant des conducteurs ouverts à tous par défaut,
- ▶ Selon Secafi, OpenMedia va ouvrir un champ des possibles large qui pourrait impacter la répartition des tâches et sera interfaçable avec d'autres outils dont les gains de productivité attendus sont mis en avant,
- ▶ « L'ouverture » des conducteurs va accentuer la nécessité de formaliser et communiquer sur les profils et les règles d'accès, les profils de consultation et ceux de validation mais également sur les cas acceptés de sujets confidentiels,
- ▶ La méthode d'évaluation et de clarification des responsabilités dite RASIC nous semble adéquate pour uniformiser les procédures et leur cadre d'exécution,
- ▶ Techniquement, OpenMedia couvre une large majorité des fonctionnalités actuelles et ouvre un champ des possibles plus large que la pratique des métiers dans leur configuration actuelle,
- ▶ Selon Secafi, certains métiers pourraient donc connaître des modifications des tâches réalisées à des degrés variables,



- ▶ Si le projet OpenMedia est un sujet technique avec le remplacement d'outils vieillissants, il nous est **impossible d'éluder le contexte difficile qui entoure l'antenne Paris Île-de- France,**
- ▶ En remontant 2 années, nous constatons un déménagement non-accepté faisant suite à un incendie à Vanves, une alerte RPS suivie, des transferts de postes vers les directions du Siège, des changements d'outils successifs, ce qui engendre, **a minima, une usure psychologique largement partagée.** Nous notons que **ce constat est partagé par les membres de la Direction rencontrés et que certaines actions sont en cours,**
- ▶ C'est dans ce contexte non totalement stabilisé que la mise en place de ce nouvel outil s'opère,
- ▶ La région PIdF nous semble être dans une position hybride à plusieurs égards :
 - ▶ Situation géographique : sentiment décrit d'être « absorbé par le Siège » vu comme une grosse machine,
 - ▶ Transferts de certains métiers dans les directions du Siège alors qu'ils participent parfois à 100% à l'antenne régionale,
 - ▶ Inversement des métiers rattachés à PIdF mais avec des passerelles sur les opérations du Siège,
 - ▶ Fonctionnement sur 2 types d'outils et sur 2 types de process,
- ▶ Cette « position particulière » conduit à une forme de **perte de repères et d'identité qui sont à rectifier dans le schéma actuel,**
- ▶ Nous notons ici un premier manque de communication à la fois dans son calendrier (réunion PIdF le 10 février) mais également dans son contenu : des questions sont encore posées sur le périmètre des émissions basculant sous OpenMedia par exemple,



- ▶ Nous avons réalisé **un focus sur le métier de Scripte** concourant à PIdF. Ce métier représente selon Secafi un **vecteur principal de bonne conduite du projet** mais il convient de considérer les spécificités d'organisation du travail sur ce premier périmètre :
 - ▶ Un champ d'action qui apparaît plus large que pour certains de leurs homologues,
 - ▶ La complexité de l'enchaînement des formations avec la continuité antenne qui va demander un gros effort d'anticipation (et de flexibilité) de la planification,
- ▶ L'uniformisation des process et la complexification de certaines tâches pourraient aboutir à **l'accentuation de la perte d'identité alors que le projet de régionalisation met en avant la proximité régionale,**
- ▶ Si l'outil n'a pas encore démontré une simplification nette du travail voire une amélioration de celui-ci, **cette première mise en place « réelle » a permis de mettre en avant des points sur lesquels capitaliser :**
 - ▶ Une prise en compte des cas individuels,
 - ▶ L'équipe projet semble « mieux armée » lors de cette 2^{nde} phase,
 - ▶ Le volume (et certaines durées) de formation a augmenté et correspond davantage aux besoins du terrain,
 - ▶ L'investissement important sur le projet doit permettre de garantir une stabilité (une durée de vie) des outils,
 - ▶ La bascule sur OpenMedia « par plaque géographique » doit permettre une adaptation et une amélioration continues. A minima, un autre « test » sur une autre région (de taille intermédiaire) nous paraît indispensable.



NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS dans le contexte France Télévisions (Rappel)

NRCS-OpenMedia était annoncé dans les Orientations Stratégiques fin 2018

- ▶ Face à une révolution numérique qui accélère les changements d'usage et les technologies, ainsi qu'à une pression économique accrue, France Télévisions a pour ambition d'être (extrait des Orientations Stratégiques présentées en CSEC du 19/02/2019) :
 - ▶ « Premier sur l'Information,
 - ▶ Premier sur la Création et les contenus français,
 - ▶ Premier sur l'Innovation. »

- ▶ **Le projet NRCS participe a minima à 2 de ces ambitions.** *«Nous souhaitons doter nos rédactions de nouveaux outils, notamment en créant un nouveau système d'information et de production... en utilisant les technologies offertes par le Cloud. Ce système permettra aux journalistes du groupe (national, régional, outre-mer) de travailler en mode collaboratif de façon beaucoup plus efficace. Ce nouveau système d'information des rédactions qui s'inscrit dans le cadre de la transformation de l'entreprise :*
 - ▶ *Transformation de l'information, avec le besoin de faire évoluer les pratiques de fabrication des contenus d'informations et de valoriser le travail des rédactions ;*
 - ▶ *Transformation technologique nécessaire pour faire évoluer nos outils et mieux répondre aux nouveaux enjeux et besoins en matière d'information ».*

- ▶ Ce projet d'envergure - il touchera 5.300 collaborateurs à des degrés différents et il devrait s'étendre jusqu'en 2023 - se décompose en 2 sous projets :
 - ▶ Phase 1 : socle éditorial lié au nouvel outil Newsboard,
 - ▶ Phase 2 : conducteur- OpenMedia, objet de la présente analyse.



L'évolution de la technologie reconnue comme vecteur des transformations et des productivités

- ▶ Pour atteindre les objectifs fixés, FTV doit réussir sa transformation numérique,
- ▶ Celle-ci se décline en 20 chantiers dont le NRCS est un des projets majeurs à plusieurs titres et les nombreuses interconnexions avec d'autres projets présents et à venir doivent être considérées,
- ▶ Certains projets auront des passerelles directes avec le NRCS : les futures régies automatisées du Réseau France 3 mais également celles en cours à La Réunion, PLANIF, MOSAR, le futur PAM (Product Asset Management), le CDE, i.rédac,...
- ▶ Parmi les 7 axes stratégiques de cette transformation, 4 au moins se retrouvent dans le projet NRCS :
 - ▶ Améliorer l'expérience utilisateur,
 - ▶ Préparer l'avenir techno de l'info,
 - ▶ Adapter les processus,
 - ▶ Optimiser la productivité.
- ▶ Si la direction affiche clairement l'absence d'impact sur l'organisation, la charge et le volume de travail dans le périmètre strict du projet NRCS-2, notre analyse diffère sur 2 points :
 - ▶ **OpenMedia offre un champ des possibles large qui pourrait impacter la répartition des tâches**, soit en donnant de nouvelles fonctionnalités soit en réaffirmant des possibilités déjà existantes,
 - ▶ **OpenMedia est interfaçable avec des outils dont le gain de productivité attendu est mis en avant** et il le sera avec les futurs projets. Si bien que des optimisations indirectes sont, a minima, à considérer et à anticiper.



NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS : objectifs et fonctionnalités techniques (Rappel)

Pourquoi un nouveau NRCS, avec quels objectifs et quelles fonctionnalités selon la Direction ?

- ▶ Une nécessité de changer des **outils devenus obsolètes dont l'instabilité multiplie les risques** d'impacts visibles notamment avec Gilda (ce qui explique que le Siège migre avant les autres périmètres),
- ▶ Une volonté **d'harmoniser les processus** en remplaçant, par étape, les 4 logiciels non-interconnectés par un outil commun et unique **à tous les périmètres géographiques et à tous les canaux** (linéaires et non-linéaires),
- ▶ L'unicité d'outil traduit un **objectif de partage par défaut** qui doit « *faciliter les échanges de sujets, de métadonnées et de contenus, enrichir les sources d'informations...*... offrir un maximum de fonctionnalités aux journalistes en mobilité ». Ces aspects, **au service de l'éditorial**, peuvent s'inscrire à la fois dans l'objectif d'amélioration de l'expérience utilisateur et celui d'optimisation de la productivité,
- ▶ Il offre un spectre large de fonctionnalités, plus large que les outils actuels notamment sur son usage en mobilité et sera le **seul outil centralisé de référence pour la conduite d'antenne lors d'une émission ou d'un journal télévisé** (doc info-consultation):
 - ▶ Des fonctionnalités générales du conducteurs : vidéo, habillage antenne, habillage plateau, texte...
 - ▶ Interface avec les PAM y compris la création de coquilles depuis OpenMedia,
 - ▶ Interface avec les outils de synthés, avec l'outil de commandes d'habillage et avec les prompts,
 - ▶ Interface avec les automates de production actuels et futurs,
 - ▶ Interface avec les outils radio pour les 1^{ère},
 - ▶ Gestion des fuseaux horaires, des exports et système de communication intégré,
 - ▶ Gestion de différents modes secours.



Aujourd'hui

Une organisation propre à chaque périmètre, voire à chaque antenne/station

Des outils très personnalisés pour ses utilisateurs

Des méthodes de travail propres à chacun

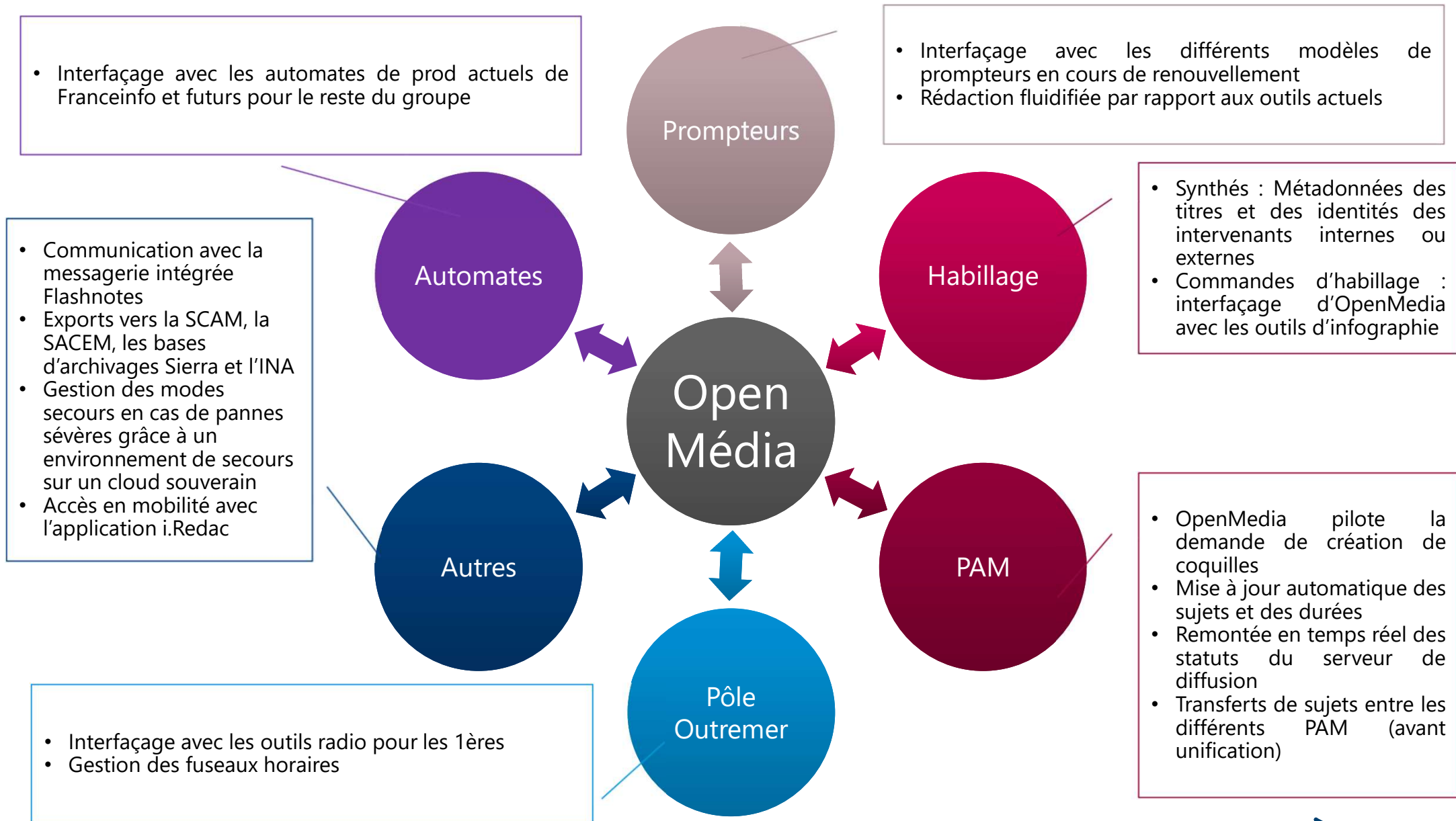
Demain

Une organisation plus commune à l'entreprise

Un outil unique globalement standardisé peu personnalisable

Une harmonisation des processus

Illustration de l'influence d'OpenMedia sur les futurs outils et les futurs appels d'offres



NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS dans le contexte de France 3 Paris Île-de-France

L'antenne France 3 Paris Île-de-France n'a pas encore totalement digéré les changements successifs des dernières années

- ▶ Si le projet NRCS est un sujet technique, il est impossible d'ignorer le contexte qui entoure France 3 Paris Île-de-France :



- ▶ Ce nouveau changement d'outil se présente alors que, selon nous, l'intégration au Siège n'est pas encore totalement achevée.
- ▶ Les appropriations des environnements géographiques et technologiques ne sont pas totales et peuvent influencer sur le bon déploiement du NRCS.
- ▶ Les effectifs PIdF sont encore en adaptation à un nouvel environnement non souhaité, à des processus plus nombreux et pas forcément en phase avec leur réalité, à des processus plus segmentés en inadéquation avec la composition de ses effectifs.
- ▶ L'aspect psychologique est donc ici essentiel puisqu'au-delà du déménagement, les changements répétés d'outils et le sentiment d'avoir été « absorbé par une grosse machine » accentue la sensation d'instabilité.
- ▶ Certains ont même des positionnements hybrides, étant hiérarchiquement rattachés à différentes directions du Siège mais travaillant exclusivement ou partiellement pour les opérations PIdF.

France 3 Paris Île-de-France est une région « hybride » à plusieurs égards

- ▶ La région PIdF fait partie du Réseau Régional France 3 mais sa proximité avec le Siège de FTV fait qu'il existe certaines passerelles avec celui-ci.
- ▶ Cette perception a été accentuée par le départ de Vanves.
- ▶ Aujourd'hui, certains métiers (documentalistes, scriptes, monteurs) sont rattachés à des directions du Siège alors qu'ils peuvent exercer exclusivement pour l'antenne de PIdF.
- ▶ D'autres (OPS,OPV) peuvent se partager entre le programme national et l'antenne de PIdF.
- ▶ Tous peuvent travailler sur des outils des 2 programmes et avec des process différents multipliant les besoins de formation, les risques d'erreurs et donc augmenter la charge mentale.
- ▶ Ces ambivalences font naître pour certains le sentiment d'être devenu un « client » du Siège et d'être « absorbé » par une usine, ce qui concoure à une perte de repère.
- ▶ Parallèlement, il ne faut pas négliger les impacts potentiels pour les personnels du Siège qui ont du faire de la place pour leurs collègues, qui doivent partager une partie de leurs matériels et qui vont également voir leurs habitudes modifiées.





OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Certains métiers sont impactés à des degrés divers

Des métiers seront directement impactés, d'autres le seront moins mais restent néanmoins à suivre

- ▶ Tous les métiers de PIdF ne seront pas impactés avec la même intensité par le déploiement d'OpenMedia.
- ▶ On peut schématiquement considérer que le passage à OpenMedia sera relativement neutre pour les Journalistes.
- ▶ Nous l'avons déjà mentionné les métiers de la technique et de la production n'ont pas encore totalement digéré le changement de lieu de travail. OpenMedia va encore modifier leurs tâches même si la direction affirme ne changer que l'outil, pas les process, ni les métiers.
- ▶ Nous avons choisi de faire un **focus détaillé sur le métier de Scripte à PIdF dans les pages suivantes car il est le plus impacté selon nous, et les problématiques rencontrées recoupent celles des autres métiers** (Documentalistes par exemple).
- ▶ En revanche, nous tenons à faire **un point sur les personnels dits cadres techniques** (responsable de centre, son adjoint et responsable de maintenance) :
 - ▶ Encore une fois même si le projet NRCS ne les percute pas directement, le contexte qui les entoure peut influencer sur le bon déploiement du projet. Peut-être ont-ils un rôle de facilitateur direct ou indirect à jouer ?
 - ▶ Il peut y avoir « un sentiment de perte de territoire » avec l'intégration au Siège et a minima une perte d'autonomie voire de liberté et la non-maîtrise temporaire de nouveaux process (ceux du Siège),
 - ▶ Le médecin du travail a mentionné que « le mal-être ancien pouvait conduire à de la résignation voire de l'épuisement professionnel »,
 - ▶ **La verbalisation et l'écoute sont indispensables. Les réunions EVL sont une bonne première étape.**
 - ▶ Selon Secafi, **la question de leur devenir va se poser** une fois que leurs missions s'achèveront et/ou seront couvertes par les process du Siège.

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Focus sur les « scriptes PIdF »

Les scriptes : un vecteur de réussite du projet à considérer immédiatement

▶ Les scriptes de PIdF:

- ▶ 4 permanentes après 1 départ non remplacé et 6 non-permanents qui peuvent aussi faire du programme national.
- ▶ Une intégration au Siège compliquée (alerte RPS en 2020) non encore achevée malgré des réunions EVL.
- ▶ Des activités variées mais ventilées par scripte : 2 sont dédiées au JT, 1 sur les magazines, 1 s'orienterait vers le programme national. **La question de son remplacement se posera rapidement.**
- ▶ Les non-permanents peuvent passer d'un genre de programme à un autre.
- ▶ **Le spectre des actions des scriptes PIdF semble plus large que celui du Siège** : gestion des droits d'auteurs, travail sur les synthés (voir le tableau page suivante).
- ▶ Semblent **usé.es par l'adaptation à de nouveaux outils** qui n'améliorent pas toujours leur travail.
- ▶ Sont **en manque de stabilité (technique) et de visibilité sur leurs missions et leur métier.**

Préconisations

- ▶ Selon Secafi, les scriptes sont un vecteur clé de la réussite du projet et méritent un traitement spécifique immédiat :
 - ▶ Réunions spécifiques et communications claires (2 plages de réunions afin de permettre à tous d'y assister),
 - ▶ Besoin simple mais essentiel d'être rassurés sur la durée de vie de l'outil,
 - ▶ Nécessité de répondre à leurs besoins technique et logistique,
 - ▶ Vigilance sur l'enchaînement voire le chevauchement des formations et des opérations courantes,
 - ▶ Une GEPP spécifique est à initier pour et avec les scriptes afin de traiter l'insécurité ressentie.

Les champs de responsabilité des scripts de PIdF semblent plus larges que ceux des scripts du siège

Tableau de partage des responsabilités au siège et à PIdF.

En surbrillance, les tâches des scripts

▶ Que ce soit en préparation, pendant la diffusion, ou en post-diffusion, le rôle des scripts de PIdF est plus important que le rôle des scripts au siège :

- ▶ Le dimensionnement de la formation ainsi que son bon déroulé seront cruciaux pour la réussite de la bascule,
- ▶ En cas d'échec ou de retard, il est possible de décaler la bascule de la régie 4 à l'automne pour s'assurer de l'efficacité des bascules pour les régies 2 et 3.

	Action	Commentaire	Siège				Régions	
			Siège JT F2	Siège JT F3	20h30 le dimanche	Autres Emissions	PIDF JT	PIDF Emissions
Préparation	Prépa conduc modèle		?	?	CED sous Word	CED	Scripte	Scripte
	Création du conducteur		CED	CED	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Alimentation / modif		CED	CED	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Saisie intitulés		CED	CED	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Attribution des temps prévi		RED	RED		Scripte	Scripte	Scripte
	Création des coquilles vidéo		CED	CED		Scripte	Scripte	Scripte
	Validation des sujets		REC	REC				
	Saisie synthés sujets		Assistant / Secrétaire Service	Assistant / Secrétaire Service	Brulés	Synthés	Scripte	Scripte
	Validation des synthés sujets		CED	CED				
	Saisie synthés hors sujets		CED	CED		Scripte	Scripte	
	Suivi du temps global		RED	RED		RED	Scripte	Scripte
	Saisie Lancements		Presentateur / ?	Presentateur / ?	Scripte		Présentateur et s	Présentateur et scripte
	Repérage des temps synthés		Scripte	Scripte		Scripte	Scripte	Scripte
	Repérage Illustr, Off, Infog	Pour	Scripte	Scripte			Scripte	Scripte
MediaFlow (Commandes et Suivi)		RED	RED					
Validation Info décors		RED	RED					
On Air	Activation conducteur ON Air							
	Suivi du conducteur visu		Scripte	Scripte				
	Annonce sources à venir		Scripte	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Suivi Ligne ON Air		CED	X	Non	Non pour F3, Oui pour F2		
	Lancement sujets vidéo	(Boite)	Scripte	PC Info sur top	Scripte		PC Info sur top Réal	PC info sur top Réal
	Suivi calage serveur vidéo		CED	Scripte				
	Top OP synthé pendant sujets		Scripte	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Suivi du temps global		RED	RED	Scripte et CED	RED ou Scripte	Scripte	Scripte ou ReD ou RdC
	Compteur utilisé		Temps total extrapolé automatiquement	Horloge théorique + delta de tête	Chrono	Chono		
	Supervision synchro MOS							
	Modification du conducteur		CED	CED		Scripte	Scripte	Scripte
Validation édito des sujets		REC / RED	REC / RED					
Saisie Lancements						Scripte		
Post Diffusion	Conducteur corrigé		?(peut-etre CED)	?(peut-etre CED)	Scripte	Scripte	Scripte	Scripte
	Alimentation Conduc Marbre						Scripte	
	Déclarations droits d'auteurs	Atten	?(pas les scripts)	?(pas les scripts)	Scripte dans Da-Ne	Scripte dans Da-Ne	Scripte	Scripte
	Déclarations SACEM	Atten	?(pas les scripts)	?(pas les scripts)			Scripte	Scripte

La difficulté du timing et de l'enchaînement des formations pour les scriptes (permanentes et non-permanents)

francetélévisions			TABLEAU DE SERVICE PREVISIONNEL							v 2.8.1
LA FABRIQUE			Semaine 43 du 19/10/20 au 25/10/20							
Nom	Nb	OTT	Lundi 19/10	Mardi 20/10	Mercredi 21/10	Jeudi 22/10	Vendredi 23/10	Samedi 24/10	Dimanche 25/10	
F 213 SCRIPTE NP PIDF										
Scripte 1 : CDI Temps Plein	38h	H	JNT	JNT	08h30-13h00 JT3 Semaine / 01 12/13 14h30-20h00 JT3 Semaine / 04 Météo/1920	08h30-13h00 JT3 Semaine / 01 12/13 14h30-20h00 JT3 Semaine / 04 Météo/1920		RH	08h45-13h00 JT3 Week-end / 01 12/13 15h00-19h45 JT3 Week-end / 04 Météo/1920	08h45-13h00 JT3 Week-end / 01 12/13 15h00-19h45 JT3 Week-end / 04 Météo/1920
Scripte 2 : CDI Temps Partiel	14h	H	JNT	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR	JNT	JNT	JNT	RH	
Scripte 3 : CDI Temps Plein	31h	H	08h30-13h00 JT3 Semaine / 01 12/13 14h30-20h00 JT3 Semaine / 04 Météo/1920	10h00-18h00 (-01h00) ATELIER NRCS	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR	JNT	JNT	RH	
Scripte 4 : CDI Temps Plein	28h	H	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR EMISSION	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR EMISSION	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR EMISSION	10h00-18h00 (-01h00) DROITS AUTEUR EMISSION	JNT	JNT	RH	
Scripte 5 : Non Permanent	10h	H		08h30-13h00 JT3 Semaine / 01 12/13 14h30-20h00 JT3 Semaine / 04 Météo/1920						
Scripte 6 : Non Permanent	10h	H					08h30-13h00 JT3 Semaine / 01 12/13 14h30-20h00 JT3 Semaine / 04 Météo/1920			

- Le planning des scriptes indique un temps de travail de 4 jours par semaine pour les scriptes permanentes et 2 jours par semaine pour les non-permanents.
- En complément des émissions, le planning intègre les repos hebdo, les jours de récupération ou de congés, qui seront à prendre en compte dans le calendrier des formations.
- L'on note donc une certaine difficulté à former 4 personnes pendant une durée de 5 jours avant la bascule.



Point pédagogique

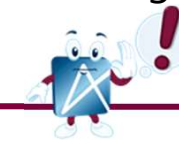
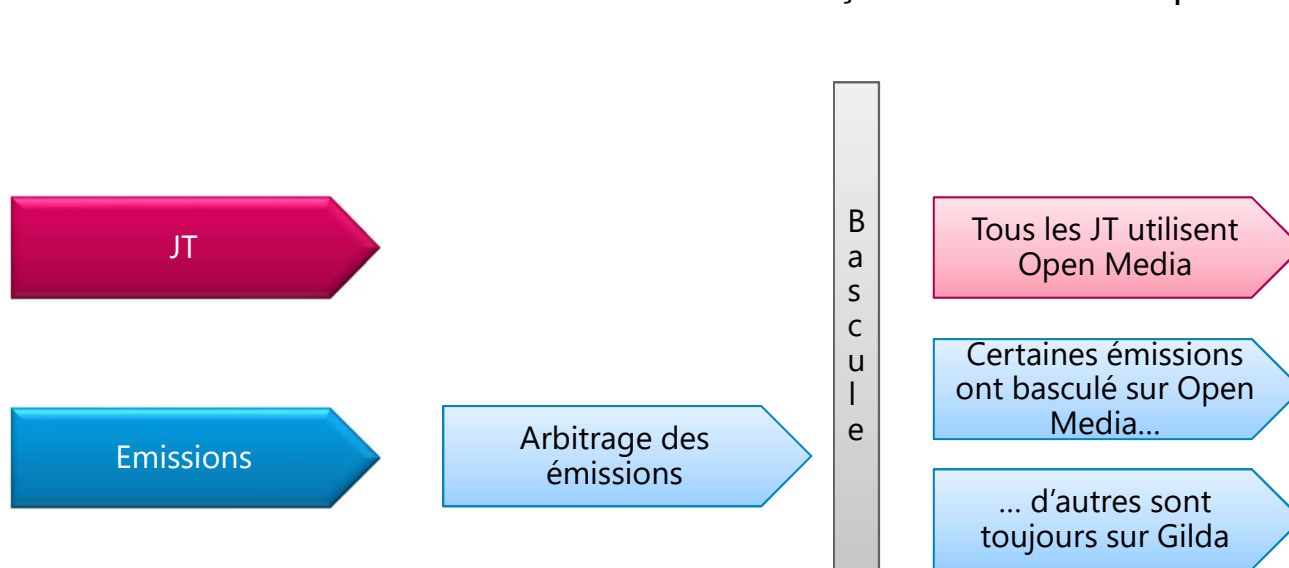
- Le choix qui a été fait par la direction de FTV est de faire un appel accru aux non-permanents. Ces derniers seront formés avant la bascule puis prendront le relais pendant la période de bascule. Les permanentes seront formées durant cette période.
- Cette organisation complexe **demande un travail précis et lourd de planification en amont afin de s'assurer des disponibilités de tous**, y compris celle des non-permanents (qui peuvent travailler ailleurs parfois même pour d'autres directions de FTV).

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

La gestion de projet et le plan de formation

Le périmètre des émissions passant sous OpenMedia reste à communiquer et la bascule à affiner (sera à suivre pour chaque région)

- ▶ La grande majorité de la communication (et des ateliers) a porté sur l'information et les JT mais il n'en reste pas moins que d'autres émissions utilisent un conducteur.
- ▶ Ce travail d'inventaire doit se réaliser de façon exhaustive et pour toutes les régions ou territoires.



Point de vigilance

- ▶ Certains métiers, comme les scriptes, travaillant sur plusieurs émissions risquent donc d'avoir deux fonctionnements différents, sur deux outils différents, en attendant que la bascule soit faite pour toutes les émissions.

- ▶ Sur un effectif déjà en tension, qui a connu de nombreux changements techniques, cette phase de transition risque d'avoir des impacts sur le travail.
- ▶ D'autant plus qu'il est possible que la bascule dure jusqu'à l'automne si elle n'est pas convaincante dans les premiers essais.
- ▶ Ce fonctionnement double aura un impact sur les salariés qui pourraient connaître une perte de repères :
 - ▶ **Nous encourageons à limiter au maximum les salariés travaillant sur deux outils et/ou à limiter la durée de chevauchement.**

Projet Une uniformisation des process et une complexification de certaines tâches pour les salarié.es de PIdF qui risquent d’aboutir à une perte d’identité (identité à préserver ou retrouver dans l’optique de la régionalisation ?)

Segmentation des process vs Entraide

▶ Il semble que France 3 PIdF, de part sa structure d’effectifs réduite et des nombreux changements impactant les organisations, ait développé **une habitude d’entraide entre les services qui est plus souple que la segmentation des process du national.**

Accroissement du poids des codifications

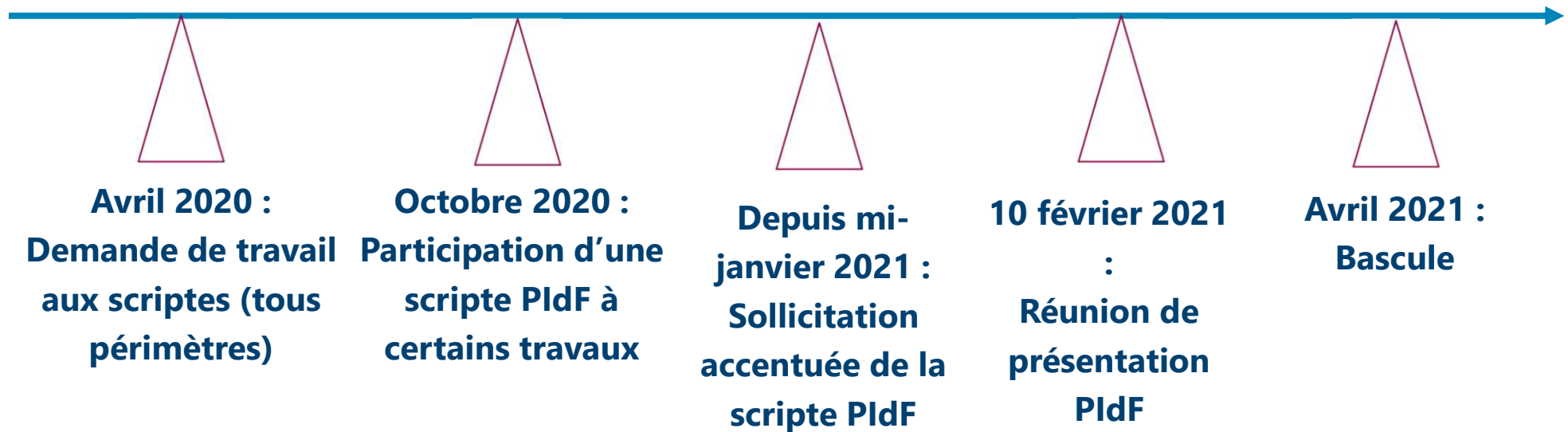
▶ En parallèle, les métiers ont évolué. Les codes ont remplacé les descriptifs dans une logique d’industrialisation.

▶ Les erreurs risquent d’être plus fréquentes et plus difficiles à repérer.

Scriptes (4 permanents + 6CDD)	10
Rédac chef + adj	6
Chef d'édition	5
Rédacteurs (locales comprises)	34
JRI (locales comprises)	25
Présentateurs - Comptabilisés parmi les journalistes (3 fixes + 3 remplaçants)	6
Journalistes Web	2
Vidéos	3
OPS	8
Gestionnaire d'Antenne	2
Documentalistes	4
Monteurs (13 permanents + 6 CDD)	19
Assistants locales (conducteurs	
TOTAL PERSONNES	118

- ▶ PIdF, bien que pouvant être considérée comme « hybride », reste **une antenne régionale, avec une activité plus « artisanale » que celle du national et doit conserver une identité qui lui est propre.**
- ▶ La logique du déploiement uniforme d’Open Media ne doit pas gommer cette identité. En effet, sans celle-ci la contribution individuelle et globale à la future régionalisation serait moins qualitative.
- ▶ Parallèlement si la baisse ou la mutualisation des effectifs se poursuit sans gain par ailleurs, l’objectif de triplement des programmes régionaux serait difficile à atteindre.

L'implication des salarié.es dans le NRCS dure depuis maintenant près d'un an, mais c'est un sentiment d'urgence imposée qui domine



▶ Travail très important des scriptes pendant le premier confinement pour décrire leur métier :

- ▶ On leur a demandé en quoi consistait le métier
- ▶ Mais sans leur demander ce qu'elles voulaient

▶ Aucun retour suite à ce travail effectué.

▶ Ce que les scriptes de PIdF auraient voulu pouvoir demander :

- ▶ Garder une marge de manœuvre d'ajustement de l'outil,
- ▶ Laisser les scriptes s'approprier les conducteurs,
- ▶ Continuer à travailler avec de la confiance,
- ▶ Arrêter la démultiplication des personnels qui rajoute des niveaux de communication et de contrôle.

▶ **Problème de timing ressenti : une course contre la montre est imposée, dictée par le calendrier électoral plus que par la préparation des salarié.es**

Un process de formation qui met plus l'accent sur l'exercice et la pratique que le process initial de formation

Préparation au déploiement

- Formations/entraînements/Jt à blanc:

- Dispositif: 1 à 5 jours de formation
 - Journalistes: 1 journée
 - Red Chefs / adjoints: 3 jours
 - Resp d'Ed / Chefs d'ed / Scriptes: 5 jours

- Dispositif d'entraînement avant JT à blanc:

- Entraînements individualisés
- Objectif: renforcer la maitrise de l'outil avant les jt à blanc sur sa propre activité

- Jt à blanc

- En régie
- Validation des acquis

france•tv

5 jours

• Formations

3 jours

• Entraînements

2 jours

• JT à blanc

▶ La formation pour PIdF est différente du process initial de formation. En effet, ce dernier était composé d'une phase de formation en présentiel ou à distance, puis de JT à blanc.

▶ Pour PIdF s'ajoute une phase d'entraînement avant les JT à blanc. L'objectif étant de les préparer et de les désacraliser : ils ne seront alors que la continuité des entraînements.



Avis SECAFI

- ▶ Ce renforcement des formations et des entraînements avant la bascule semble optimal pour préparer techniquement les équipes.
- ▶ En revanche, il demande une forte disponibilité des équipes qui sont déjà en tension.
- ▶ Le timing sera crucial : si la durée entre le début des formations et l'application est trop longue, le risque d'oubli de la pratique est important.

Effizienz du RASIC : un travail qui reste à mener

- ▶ La direction de FTV affirme que l'implémentation du nouvel outil ne vient pas changer les process et les métiers, mais que ce sont uniquement les outils qui sont remplacés.
- ▶ En parallèle, elle affirme aussi que les process sont communs à chaque antenne et que les tâches réalisées sont inchangées.



Avis SECAFI

- ▶ Nous recommandons d'autant plus de faire le travail d'analyse des actions et responsabilités afin de :
 - ▶ Cartographier les salariés responsables, acteurs, supports, informés et consultés pour chaque projet
 - ▶ Rassurer les salariés quant à la similarité des process
 - ▶ Explorer les particularités de chaque antenne : il est possible que des exceptions remontent à travers cet exercice.
- ▶ Ce travail doit être fait avec les salariés de terrain qui décrivent précisément leur projet : il doit cartographier le réel et non pas le théorique.

- ▶ Le **RASIC** : une méthode d'évaluation et de clarification des responsabilités. Elle permet de définir pour chaque projet qui est :
 - ▶ **Responsable** : c'est la personne qui a la responsabilité finale de s'assurer que la tâche est bien réalisée
 - ▶ **Acteur** : c'est la personne à qui l'on va demander d'effectuer la tâche
 - ▶ **Support** : c'est la personne qui va apporter une aide à l'acteur mais dont l'acteur peut éventuellement se passer
 - ▶ **Informé** : c'est la personne qui est mise dans la boucle de l'action
 - ▶ **Consulté** : c'est la personne à qui l'on a demandé l'avis avant, pendant ou après l'action
- ▶ Cette méthode se prêterait parfaitement dans le cadre de la diffusion de l'information dans l'étendue de sa variété,
- ▶ Une analyse avant-après doit permettre la mise en lumière des améliorations apportées par le passage à OpenMedia.



L'outil n'a pas (encore) démontré de simplification du travail

- ▶ La première présentation de l'outil ne laissait pas à penser une simplification du travail pour tous les utilisateurs. Un travail doit être réalisé par la direction afin de démontrer les avantages et/ou les améliorations de l'outil.
- ▶ En effet, l'outil intégrant des caractéristiques de tous les périmètres, rien ne garantit qu'il soit facilitant pour les salariés de F3 PIdF. Quel sera le plus petit dénominateur commun choisi ?
- ▶ **La co-définition avec les équipes d'objectifs SMART sur un JT à blanc permettrait de mettre en lumière les progrès réalisés avec l'outil ainsi que les axes d'améliorations.**



Préconisations

- ▶ Nous préconisons en parallèle du travail de clarification des rôles et des process, un travail de détail des actions à réaliser et du temps qu'elles prennent avant et après la bascule

Spécifique

Mesurable

Accepté

Réaliste

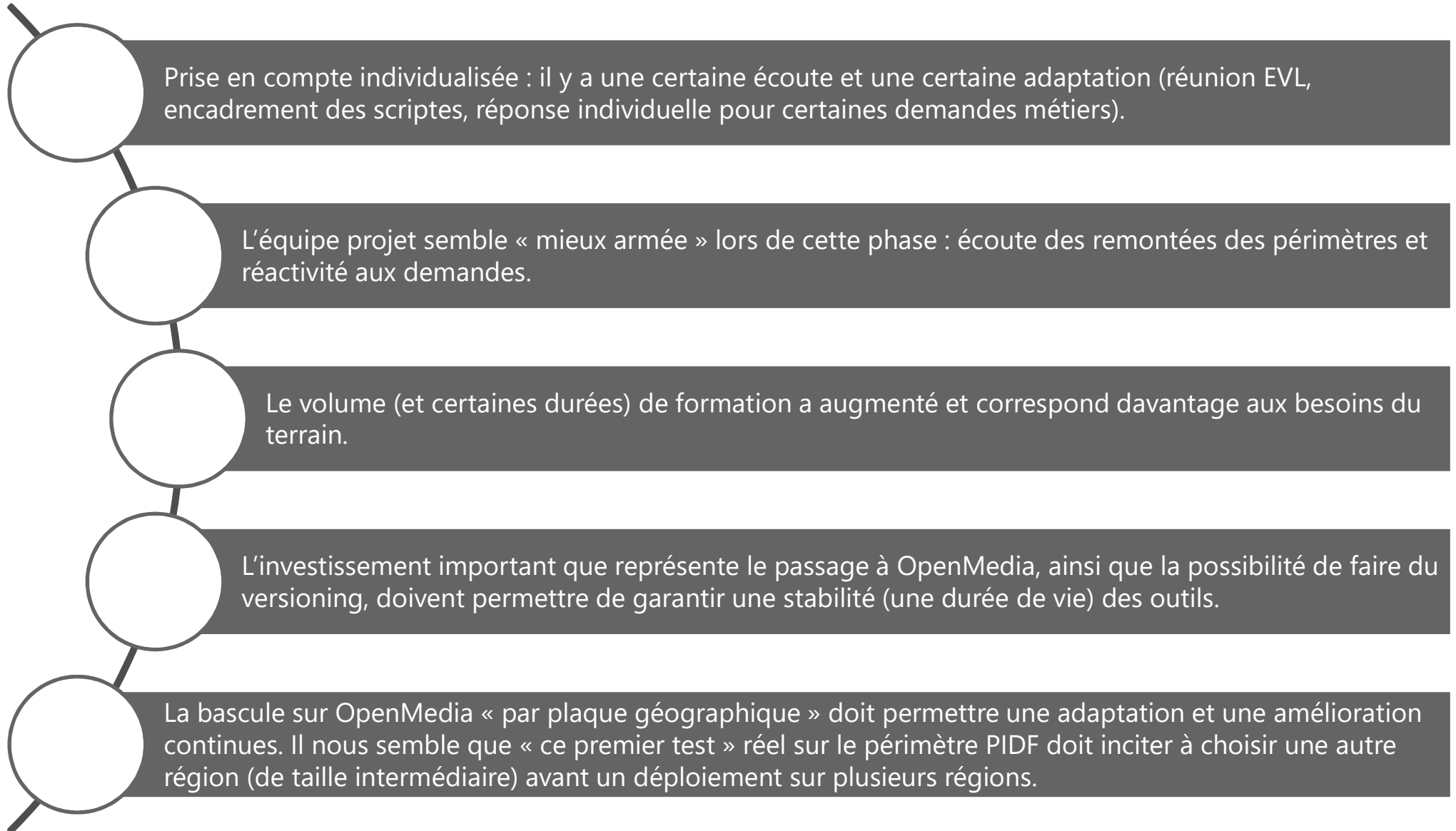
Temporellement défini

Par exemple, pour un JT à blanc :

- A la fin de la première journée, être capable de réaliser un JT à la même vitesse qu'avec Gilda
- Aucun collaborateur ne perd plus de 15% d'efficacité par JT à blanc



Points sur lesquels capitaliser





Annexes: Rapport NRCS Phase 2-OpenMedia (conducteurs)

CSE Central – Décembre 2020



France Télévisions

NRCS Phase 2 – OpenMedia (conducteurs)

CSE Central – Décembre 2020

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Paris Nord Est / Bureau de Paris
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 4 029 880 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

Synthèse et préconisations

page 4

NRCS : un projet de transformation d'entreprise

page 7

NRCS dans le contexte France Télévisions

page 8

NRCS : objectifs et fonctionnalités techniques

page 11

NRCS : l'importance de l'ergonomie

page 15

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

page 19

Gestion des droits et de la notion de confidentialité

page 20

Cartographie des outils et interfaçage

page 24

Impacts sur les métiers et l'organisation

page 29

Plan de formation et conduite du changement

page 32

Annexes

page 36

- ▶ Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée votre Comité Social et Economique dans le cadre du projet de déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 2 conducteurs (nouvel outil OpenMedia), conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail.
- ▶ Nous avons utilisé les documents qui nous ont été transmis à différentes étapes de l'avancée du projet.
- ▶ Nous avons également assisté à 3 ateliers de spécifications ainsi qu'à la Commission de Transformation Numérique.
- ▶ Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec des salariés volontaires, mais aussi par plusieurs rendez-vous avec Madame Jean-Lecorvaisier et Messieurs Gonce, Hulard, Poli et Rat que nous remercions de leur disponibilité.
- ▶ Outre les signataires du présent rapport ont également participé à la réalisation de cette mission Madame Richard et Monsieur Filipe.
- ▶ Notre rapport comprend la présente note de synthèse, qui fait ressortir les principales conclusions de notre diagnostic.
- ▶ Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de ce projet.

Paris, le 2 décembre 2020

Mehdi Morchedi

Alexandre Cella

38



Synthèse et préconisations

- ▶ Le projet NRCS (NewsBoard et OpenMedia) a été pensé puis structuré pour contribuer à l'atteinte des objectifs de FTV,
- ▶ NRCS a pour ambition d'être le 1^{er} outil centralisé et commun de référence pour les conducteurs d'antenne pour les JT et les émissions en remplacement des outils décrits comme obsolètes et hyper-personnalisés,
- ▶ Cet outil unique, accessible dans le Cloud, doit faciliter le partage et le travail collaboratif entre le national, le régional, le pôle outre-mer, le linéaire et le non-linéaire en offrant des conducteurs ouverts à tous par défaut,
- ▶ Selon Secafi, OpenMedia va ouvrir un champ des possibles large qui pourrait impacter la répartition des tâches et sera interfaçable avec d'autres outils dont les gains de productivité attendus sont mis en avant,
- ▶ « L'ouverture » des conducteurs va accentuer la nécessité de formaliser et communiquer sur les profils et les règles d'accès, les profils de consultation et ceux de validation mais également sur les cas acceptés de sujets confidentiels,
- ▶ La méthode d'évaluation et de clarification des responsabilités dites RASIC nous semble adéquate pour uniformiser les procédures et leur cadre d'exécution,



- ▶ Techniquement, OpenMedia couvre une large majorité des fonctionnalités actuelles et ouvre un champ des possibles plus large que la pratique des métiers dans leur configuration actuelle,
- ▶ Selon Secafi, certains métiers pourraient donc connaître des modifications des tâches réalisées à des degrés variables,
- ▶ Il ne s'agit pas d'alerter sur la disparition de certains métiers mais plutôt de questionner la diminution de leur population, et comprendre où et comment redéployer les gains de temps permis,
- ▶ Il nous semble nécessaire d'organiser des groupes de travail par métier afin de mesurer l'impact d'OpenMedia et préparer une GEPP ciblée en tenant compte de l'impact des autres outils,
- ▶ Les différentes formations à OpenMedia doivent bénéficier des formations NewsBoard pour:
 - ▶ Les adapter à la diversité des situations et des processus,
 - ▶ Systématiser le rappel des fonctionnalités de base,
 - ▶ Déceler une possible fracture numérique qui touche 17% de la population en France et n'épargne pas les jeunes.
- ▶ En revanche, l'enchaînement et l'imbrication de NewsBoard et OpenMedia impose le bon fonctionnement et la maîtrise du premier afin de ne pas décaler ou perturber le déploiement du second,
- ▶ Selon Secafi, l'instabilité de la plateforme NewsBoard pendant les formations, même si elle s'amenuise, pourrait affecter les attentes autour d'OpenMedia.





NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS dans le contexte France Télévisions

NRCS-OpenMedia était annoncé dans les Orientations Stratégiques fin 2018

- ▶ Face à une révolution numérique qui accélère les changements d'usage et les technologies, ainsi qu'à une pression économique accrue, France Télévisions a pour ambition d'être (extrait des Orientations Stratégiques présentées en CSEC du 19/02/2019) :
 - ▶ « Premier sur l'Information,
 - ▶ Premier sur la Création et les contenus français,
 - ▶ Premier sur l'Innovation. »

- ▶ **Le projet NRCS participe a minima à 2 de ces ambitions.** *«Nous souhaitons doter nos rédactions de nouveaux outils, notamment en créant un nouveau système d'information et de production... en utilisant les technologies offertes par le Cloud. Ce système permettra aux journalistes du groupe (national, régional, outre-mer) de travailler en mode collaboratif de façon beaucoup plus efficace. Ce nouveau système d'information des rédactions qui s'inscrit dans le cadre de la transformation de l'entreprise :*
 - ▶ *Transformation de l'information, avec le besoin de faire évoluer les pratiques de fabrication des contenus d'informations et de valoriser le travail des rédactions ;*
 - ▶ *Transformation technologique nécessaire pour faire évoluer nos outils et mieux répondre aux nouveaux enjeux et besoins en matière d'information ».*

- ▶ Ce projet d'envergure - il touchera 5.300 collaborateurs à des degrés différents et il devrait s'étendre jusqu'en 2023 - se décompose en 2 sous projets :
 - ▶ Phase 1 : socle éditorial lié au nouvel outil Newsboard,
 - ▶ Phase 2 : conducteur- OpenMedia, objet de la présente analyse.



L'évolution de la technologie reconnue comme vecteur des transformations et des productivités

- ▶ Pour atteindre les objectifs fixés, FTV doit réussir sa transformation numérique,
- ▶ Celle-ci se décline en 20 chantiers dont le NRCS est un des projets majeurs à plusieurs titres et les nombreuses interconnexions avec d'autres projets présents et à venir doivent être considérées,
- ▶ Certains projets auront des passerelles directes avec le NRCS : les futures régies automatisées du Réseau France 3 mais également celle en cours à La Réunion, PLANIF, MOSAR, le futur PAM (Product Asset Management), le CDE, e.rédac,...
- ▶ Parmi les 7 axes stratégiques de cette transformation, 4 au moins se retrouvent dans le projet NRCS :
 - ▶ Améliorer l'expérience utilisateur,
 - ▶ Préparer l'avenir techno de l'info,
 - ▶ Adapter les processus,
 - ▶ Optimiser la productivité.
- ▶ Si la direction affiche clairement l'absence d'impact sur l'organisation, la charge et le volume de travail dans le périmètre strict du projet NRCS-2, notre analyse diffère sur 2 points :
 - ▶ **OpenMedia offre un champ des possibles large qui pourrait impacter la répartition des tâches**, soit en donnant de nouvelles fonctionnalités soit en réaffirmant des possibilités déjà existantes,
 - ▶ **OpenMedia est interfaçable avec des outils dont le gain de productivité attendu est mis en avant** et il le sera avec les futurs projets. Si bien que des optimisations indirectes sont, a minima, à considérer et à anticiper.



NRCS : un projet de transformation d'entreprise

NRCS : objectifs et fonctionnalités techniques

Pourquoi un nouveau NRCS, avec quels objectifs et quelles fonctionnalités ?

- ▶ Une nécessité de changer des **outils devenus obsolètes dont l'instabilité multiplie les risques** d'impacts visibles notamment avec Gilda (ce qui explique que le Siège migre avant les autres périmètres),
- ▶ Une volonté **d'harmoniser les processus** en remplaçant, par étape, les 4 logiciels non-interconnectés par un outil commun et unique **à tous les périmètres géographiques et à tous les canaux** (linéaires et non-linéaires),
- ▶ L'unicité d'outil traduit un **objectif de partage par défaut** qui doit « *faciliter les échanges de sujets, de métadonnées et de contenus, enrichir les sources d'informations...*... offrir un maximum de fonctionnalités aux journalistes en mobilité ». Ces aspects, **au service de l'éditorial**, peuvent s'inscrire à la fois dans l'objectif d'amélioration de l'expérience utilisateur et celui d'optimisation de la productivité,
- ▶ Il offre un spectre large de fonctionnalités, plus large que les outils actuels notamment sur son usage en mobilité et sera le **seul outil centralisé de référence pour la conduite d'antenne lors d'une émission ou d'un journal télévisé** (doc info-consultation):
 - ▶ Des fonctionnalités générales du conducteurs : vidéo, habillage antenne, habillage plateau, texte...
 - ▶ Interface avec les PAM y compris la création de coquilles depuis OpenMedia,
 - ▶ Interface avec les outils de synthés, avec l'outil de commandes d'habillage et avec les prompts,
 - ▶ Interface avec les automates de production actuels et futurs,
 - ▶ Interface avec les outils radio pour les 1^{ère},
 - ▶ Gestion des fuseaux horaires, des exports et système de communication intégré,
 - ▶ Gestion de différents modes secours.



Aujourd'hui

Une organisation propre à chaque périmètre, voire à chaque antenne/station

Des outils très personnalisés pour ses utilisateurs

Des méthodes de travail propres à chacun

Demain

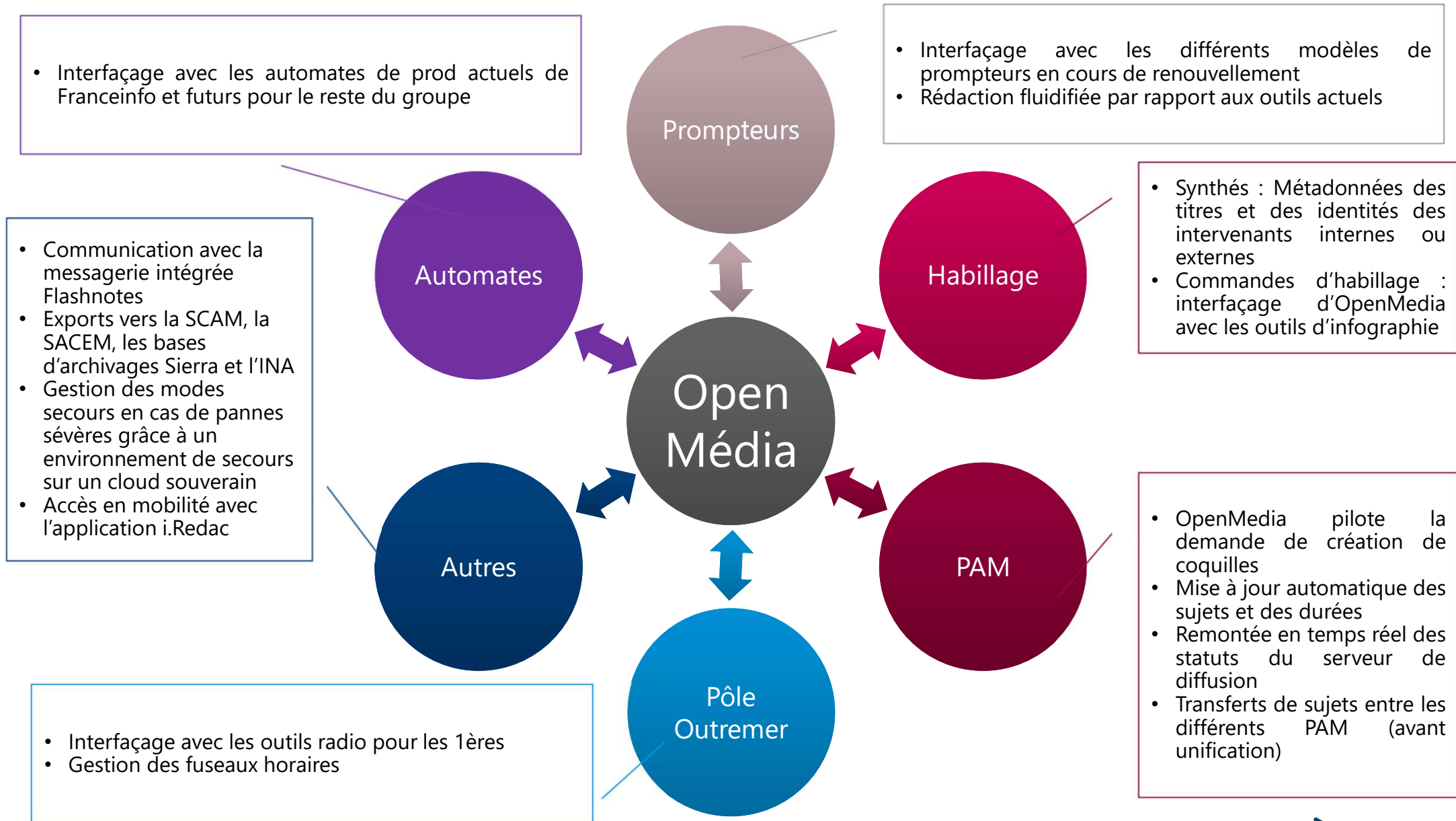
Une organisation plus commune à l'entreprise

Un outil unique globalement standardisé peu personnalisable

Une harmonisation des processus



Illustration de l'influence d'OpenMedia sur les futurs outils et les futurs appels d'offres

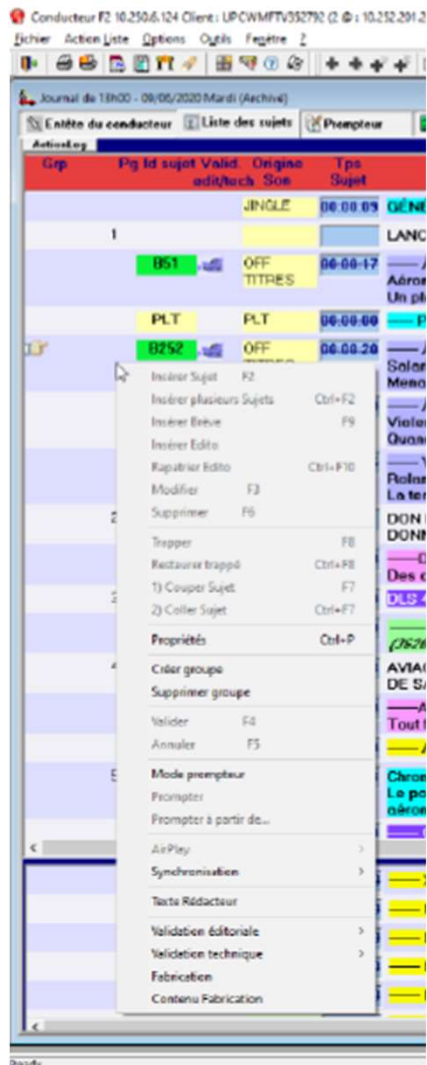


NRCS : un projet de transformation d'entreprise

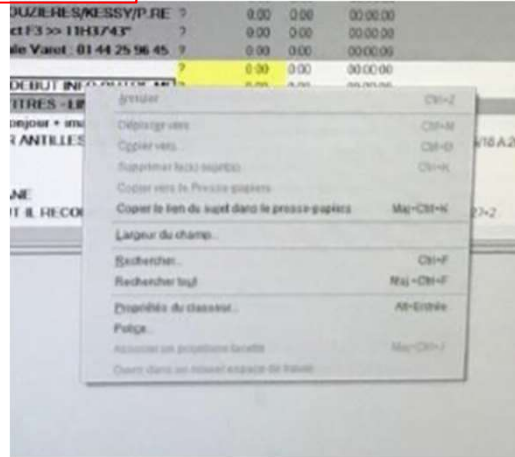
NRCS : l'importance de l'ergonomie

Illustration de manipulations des outils actuels qui devraient se simplifier et s'unifier avec OpenMedia

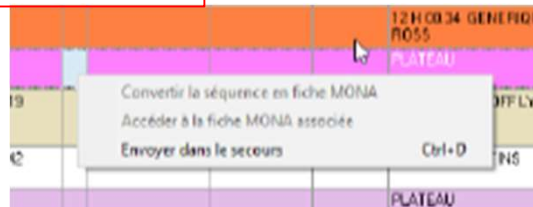
Gilda



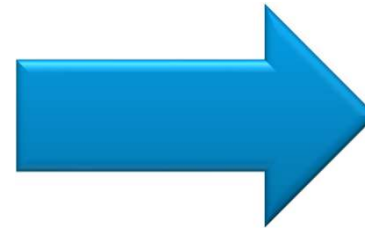
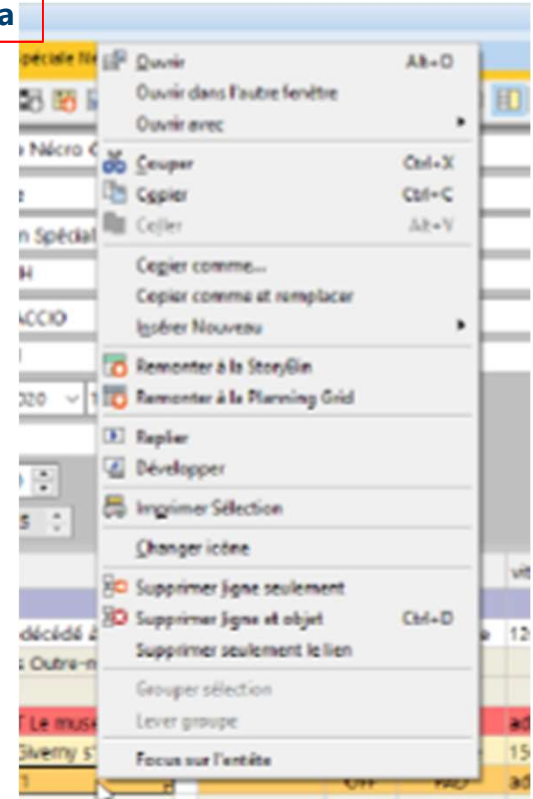
iNews



Mona Lisa



OpenMedia



- ▶ Actuellement, le clic droit offre des fonctionnalités différentes dans chaque outil,
- ▶ Dans OpenMedia, tous les utilisateurs auront les mêmes fonctionnalités en réalisant un clic droit,
- ▶ L'ergonomie d'OpenMedia est un sujet (de désaccords ?) d'appropriation de l'outil.



La question de l'ergonomie, un changement d'habitude qui se fera par l'utilisation d'OpenMedia

- ▶ Il y a eu au cours des ateliers de nombreuses remarques quant à l'ergonomie de l'outil :
 - ▶ Tant en termes visuels qu'organisationnels
- ▶ En effet, nombreux sont les salariés utilisateurs à avoir eu des remarques quant à l'agencement de l'outil, aux couleurs utilisées ou au choix des icônes,
- ▶ En parallèle, de nombreux salariés utilisateurs ont remonté des décalages entre leurs habitudes actuelles d'utilisation et ce que permet de faire l'outil OpenMedia,
- ▶ L'exemple de la saisie des durées est particulièrement frappant car l'outil génère des clics supplémentaires qui n'enrichissent pas l'expérience utilisateur :
 - ▶ Aujourd'hui il est possible de taper les heures, minutes et secondes à la suite :
 - ▶ Avec le nouvel outil, la configuration demande une tabulation pour passer au champ suivant.
 - ▶ De la même façon, il est aujourd'hui possible d'indiquer une heure de fin prévue pour un programme :
 - ▶ Le nouvel outil demande d'enchaîner les séquences timée pour indiquer automatiquement une heure de fin.

- ▶ L'outil OpenMedia permet un affichage par groupe de métiers :
 - ▶ Alors que l'outil Newsboard permet un affichage complètement personnalisé, la personnalisation sera ici limitée,
 - ▶ Elle sera en revanche plus proche de la réalité des usages de chaque métier.
- ▶ Par exemple, les entêtes sont personnalisables par tous



Point de vigilance

- ▶ L'outil est très riche en termes de fonctionnalités affichées. Aussi, il serait préférable de l'utiliser sur un écran 24 pouces comme le recommande CGI.
- ▶ Un exemple mais d'autres sortiront avec les déclinaisons par établissement: un salarié note pratique le logiciel ne peut être utilisé que sur une moitié d'écran, l'autre étant utilisée par un logiciel qui surveille le niveau de charge des batteries des micros HF.

L'ergonomie désigne la science de concevoir un outil pour l'adapter à son utilisateur

Source : Ergonomie de l'informatique. Aspects logiciels, matériels et environnementaux

Quelques mots sur l'ergonomie

- ▶ Le travail sur l'ergonomie permet :
 - ▶ De maximiser l'efficacité d'un utilisateur,
 - ▶ D'accroître sa satisfaction et son bien-être,
 - ▶ De faciliter la prise en main.
- ▶ En outre, la richesse fonctionnelle d'un outil doit être adaptée :
 - ▶ Trop peu de fonctions → Non utilisable,
 - ▶ Trop de fonctions → Difficile à maîtriser.
- ▶ Améliorer l'ergonomie d'un outil permet aussi d'en réduire le coût :
 - ▶ Cela permet de réduire le développement de fonctionnalités superflues,
 - ▶ Cela permet de réduire la durée d'apprentissage, l'outil étant plus intuitif, surtout quand l'utilisateur a déjà été confronté à des interfaces semblables.
- ▶ Quelques règles de l'ergonomie :
 - ▶ Séparer la conception de l'application de la conception de l'interface,
 - ▶ Intégrer les utilisateurs par une équipe pluridisciplinaire,
 - ▶ Concevoir de manière itérative et progressive.

Quelques principes de réussite de l'ergonomie :

- ▶ Utiliser un dialogue simple et naturel : interagir avec le logiciel doit être simple et naturel,
- ▶ Parler le langage des utilisateurs et éviter le langage informatique,
- ▶ Ne pas surcharger la mémoire des utilisateurs, privilégier la reconnaissance plutôt que le rappel,
- ▶ Donner du Feedback : indiquer les réussites et les échecs des actions de l'utilisateur,
- ▶ Indiquer clairement les sorties
 - ▶ Montrer clairement le chemin suivi et permettre d'aller d'avant en arrière
- ▶ Permettre l'utilisation de raccourcis : autoriser des sauts rapides et des raccourcis clavier,
- ▶ Afficher des messages d'erreurs appropriés, éviter les messages codés (comme Erreur N°50)
- ▶ Prévenir les erreurs :
 - ▶ Engager un dialogue entre le logiciel et l'utilisateur en cas d'erreur
- ▶ Offrir une aide et de la documentation en ligne

▶ Critères d'évaluation d'une bonne ergonomie :

- ▶ La rapidité d'exécution,
 - ▶ Le taux d'erreur,
 - ▶ La mémorisation dans le temps,
 - ▶ La satisfaction subjective,
- ▶ Pour la phase NRCS 2, quels seront les critères surveillés lors des entraînements et des JT à blanc ?



OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Gestion des droits et de la notion de confidentialité


Une gestion des droits d'accès, des responsabilités et une notion de confidentialité qui restent à définir avec les utilisateurs

- ▶ Afin d'avoir une vision globale de la notion de gestion des droits, il convient de remonter le processus depuis la prévision d'un sujet dans Newsboard :
 - ▶ Lorsqu'une prévision est proposée par un contributeur, elle est visible également par son encadrement direct uniquement, le rédacteur en chef et son adjoint,
 - ▶ Dès lors que la prévision est validée, elle devient visible par défaut à l'ensemble de FTV (y compris les métadonnées correspondantes),
 - ▶ La prévision validée peut rester confidentielle soit à la demande du contributeur soit à la demande de son encadrement direct jusqu'au moment de la diffusion du sujet,
- ▶ Dans OpenMedia, **les conducteurs sont ouverts à l'ensemble de FTV par défaut**, certains sujets, peuvent donc rester confidentiels jusqu'à leur diffusion,
- ▶ Dans la majorité des cas, la notion de confidentialité est dictée par la volonté de préserver une exclusivité et/ou de respecter des accords (individuel, légaux...),
- ▶ Il convient alors de définir la gestion des droits d'accès, leur administration et les règles qui doivent encadrer la confidentialité,
- ▶ Selon notre compréhension, les droits d'accès seront affectés par le central et par métier : tous les rédacteurs en chef auront par exemple un profil d'accès similaire, etc...
- ▶ En fonction des spécificités locales, des cas particuliers pourront être remontés à la direction centrale mais les ajustements éventuels seraient alors diffusés à tous les périmètres,
- ▶ Nous préconisons de **bien formaliser et communiquer sur les profils et les règles d'accès, sur les profils de consultation et ceux de validation mais également les cas acceptés de confidentialité**, dont la liste pourra évoluer avec les usages. Ces profils et les règles doivent être a minima discutés dans des ateliers spécifiques.

L'épineuse question des droits (et de leurs spécificités) a été régulièrement soulevée en atelier

▶ Parmi les sujets pour lesquels la question des droits a été introduite au cours des ateliers, on retrouve :

- ▶ Les droits en écriture,
- ▶ Les droits en consultation,
- ▶ Les droits des pistes de son,
- ▶ Les droits d'exportation,
- ▶ Les droits de gestion des bases synthés,
- ▶ Les droits liés au sous-titrage,
- ▶ Les droits de création de coquilles,
- ▶ Les droits liés aux anciennes coquilles,
- ▶ Les droits de validation d'un conducteur,
- ▶ Les droits liés à la corbeille (suppression, récupération, etc.)



Une solution potentielle:
le RASIC

▶ Le **RASIC** : une méthode d'évaluation et de clarification des responsabilités. Elle permet de définir pour chaque projet qui est :

- ▶ **Responsable** : c'est la personne qui a la responsabilité finale de s'assurer que la tâche est bien réalisée
- ▶ **Acteur** : c'est la personne à qui l'on va demander d'effectuer la tâche
- ▶ **Support** : c'est la personne qui va apporter une aide à l'acteur mais dont l'acteur peut éventuellement se passer
- ▶ **Informé** : c'est la personne qui est mise dans la boucle de l'action
- ▶ **Consulté** : c'est la personne à qui l'on a demandé l'avis avant, pendant ou après l'action

▶ Cette méthode se prêterait parfaitement dans le cadre de la diffusion de l'information dans l'étendue de sa variété,

▶ Une analyse avant-après doit permettre la mise en lumière des améliorations apportées par le passage à OpenMedia.

Illustration d'un RASIC avant vs après

	Responsable	Acteur	Support	Informé	Consulté
Ecriture	Rédacteur en chef	Ce sont les scriptes qui ont souvent la responsabilité d'écriture			
Validation éditoriale	Rédacteur en chef	Ce sont les Rédacteur en chef qui doivent valider			
Restrictions	Rédacteur en chef	Ce sont les scriptes qui définissent les restrictions			
Partage	Rédacteur en chef	Documentaliste			



	Responsable	Acteur	Support	Informé	Consulté
Ecriture	Rédacteur en chef	Les champs possibles sont en écriture pour les Scriptes/Chefs d'édition/Responsables d'édition	Tout le groupe édition peut intervenir en écriture		
Validation éditoriale	Rédacteur en chef	Editorial : Rédacteur en chef Technique : Opérateur vidéo	Rédacteur en chef Opérateur vidéo		
Restrictions	Rédacteur en chef	Responsable d'édition	Directeur de l'information		
Partage	Rédacteur en chef	Les scriptes renseignent les autorisations de partage			

OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Cartographie des outils et interfaçage

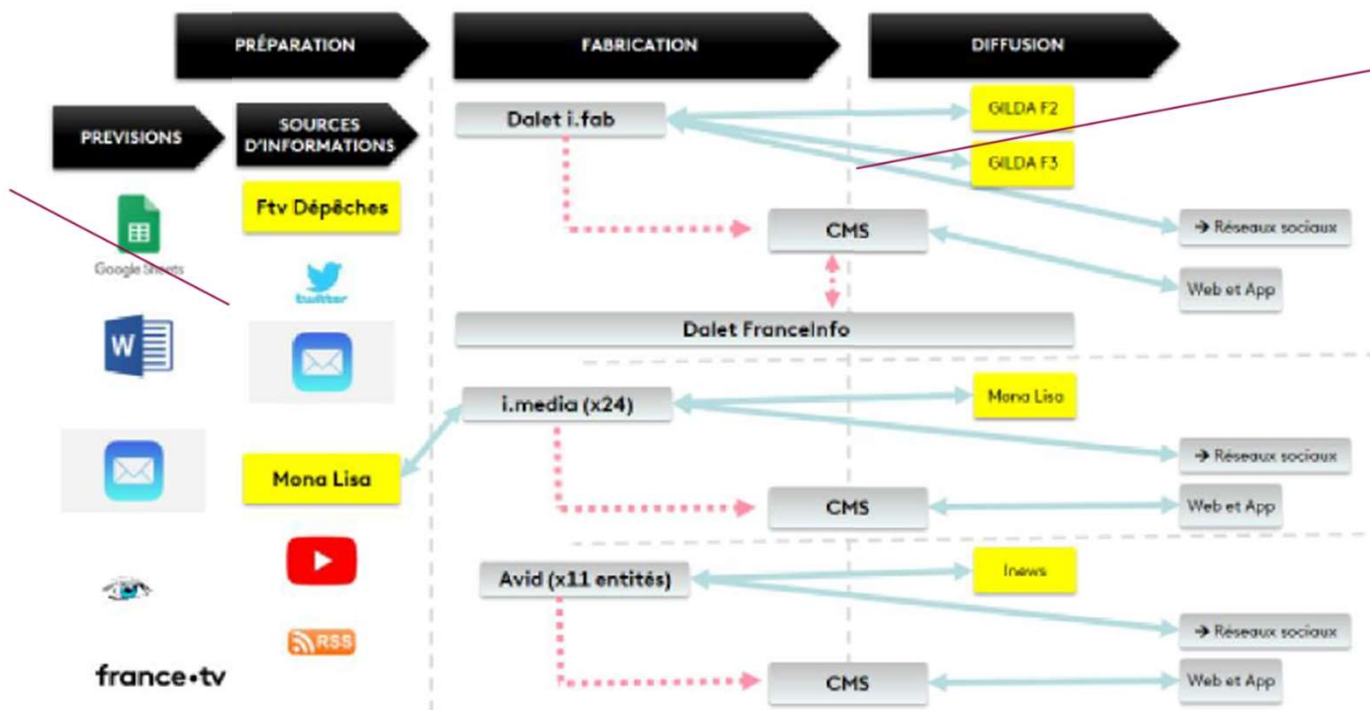
L'organisation actuelle autorise une grande liberté à chacun, ce qui entraîne une faible harmonisation des outils et des pratiques

Une phase de préparation de fabrication de l'information découpée entre les sources et les prévisions.

Les sources sont diverses par chaîne, par antenne et par journaliste : il n'y a pas de processus ou d'outils standard.

Les prévisions sont réalisées sur des outils classiques de bureautique avec une grande liberté laissée à chaque antenne.

► Système de fabrication de l'information existant



Chaque chaîne dispose de son système de fabrication et de diffusion de l'information.

Souvent, ce sont plusieurs outils qui sont utilisés au sein d'une même rédaction.

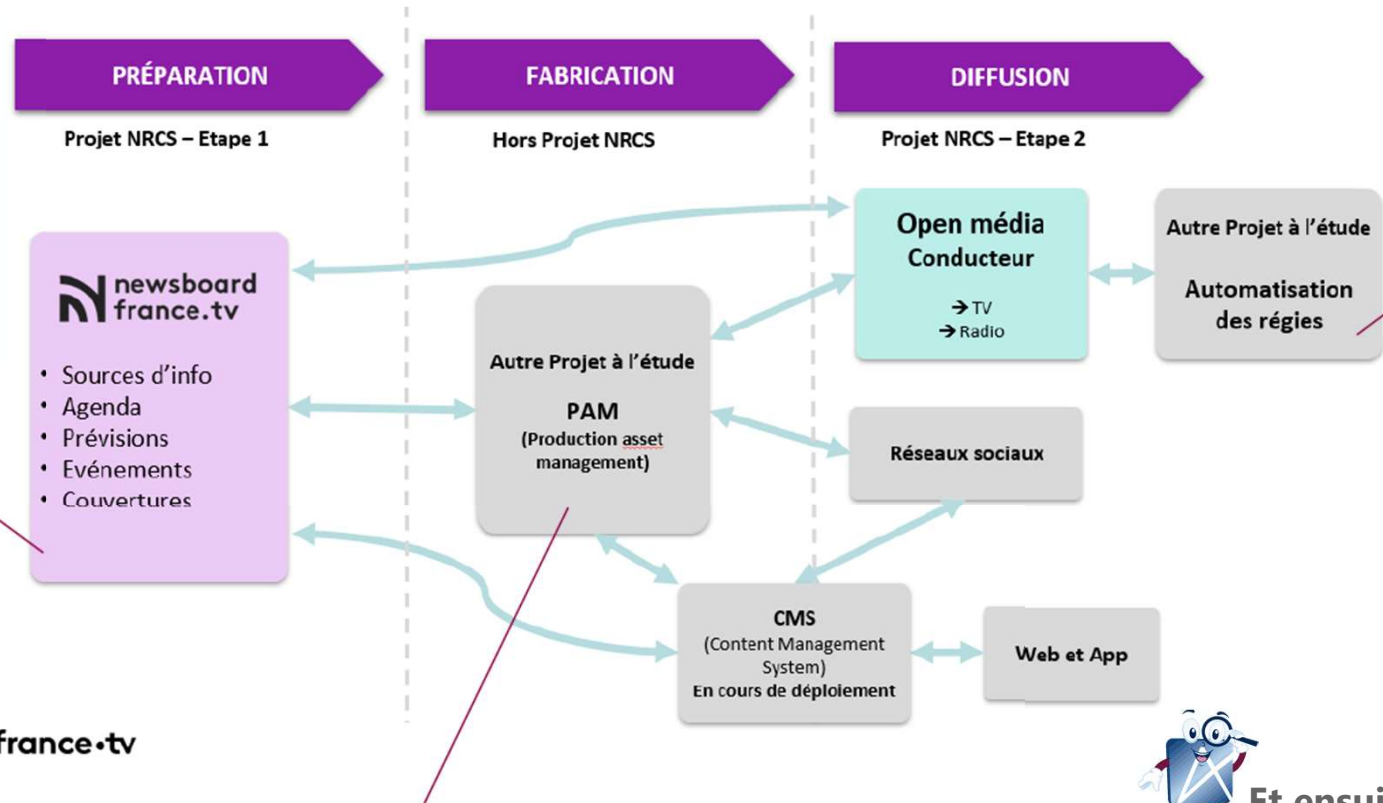
Si un même outil est utilisé par plusieurs rédactions, les outils ne communiquent pas entre eux et l'échange d'information est complexifié.

Détail des outils de diffusion par réseau :

National	Régions	Outre-mer	franceinfo:
GILDA	MONA LISA	AVID iNEWS	DALET GALAXY
CONDUCTEUR			
1998	2004	2008	2016
>5000 utilisateurs			

Un projet de simplification des outils qui s'inscrit dans une démarche globale pour proposer une même offre de services aux salariés

Phase 1 et déploiement de Newsboard pour centraliser les sources et les Story Bin



Projet parallèle en cours de déploiement chez FTV

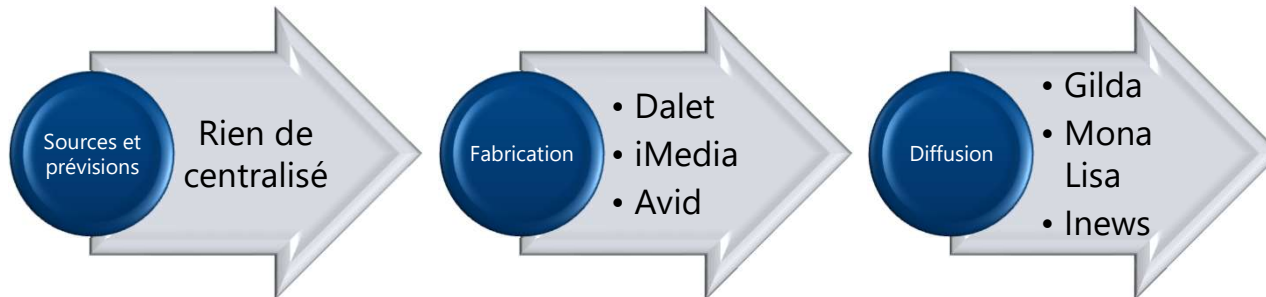
Déploiement en cours de Dalet Galaxy 5 qui permet de centraliser la production dans un outil unique.
Ce sera aussi l'opportunité de fusionner les Dalet de franceinfo et de FTV. Le nouveau Dalet pourra en outre être mis à jour, ce qui n'est pas possible avec Dalet 4.

Et ensuite ?

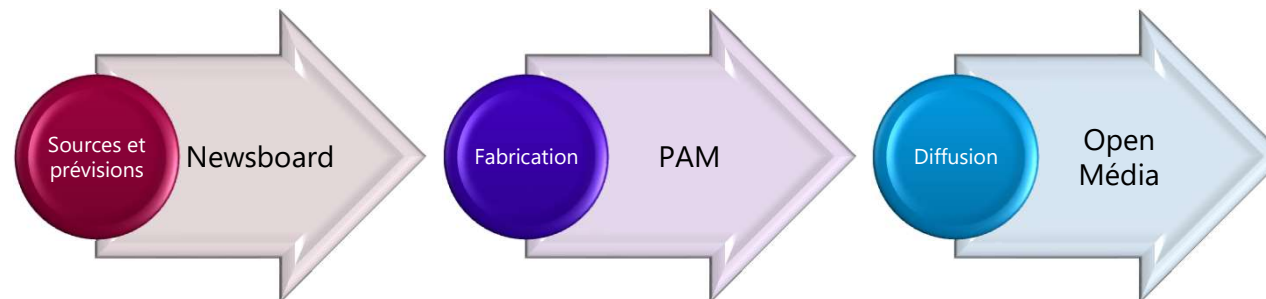
▶ Après le déploiement du NRCS dans son ensemble et le changement de PAM, en parallèle du renforcement de la cybersécurité, quels seront les impacts de l'introduction de l'Intelligence Artificielle?

Des évolutions technologiques qui permettent à l'entreprise de profiter d'un outil unifiant et plus complet

2020



2022



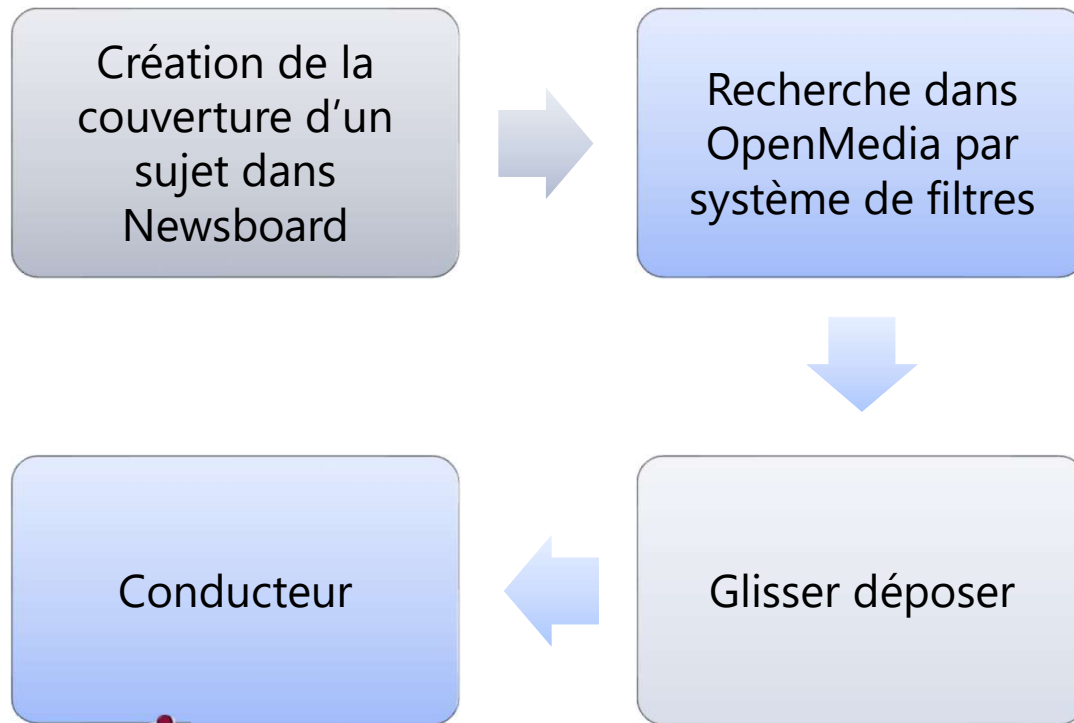
► Le projet NRCS est rendu possible :

- Avant iMedia, FTV possédait encore de nombreux systèmes technologiques différents et hyperspécialisés, héritage de l'époque où F2 et F3 étaient des entités différentes, avec des directions et des visions différentes,

► Des progrès technologiques récents ont aussi permis le déploiement d'outils permettant de manipuler les vidéos:

- En effet, les systèmes vidéos étaient installés en région, dans les chaînes et le lien jusqu'au Siège était à 100méga pour tous les collaborateurs
- Avec l'amélioration des débits et les progrès faits en termes de cybersécurité, il est maintenant plus opportun de déployer un outil commun

Les liens entre Newsboard et OpenMedia



Point de vigilance

► L'enchaînement et l'imbrication de NewsBoard et OpenMedia impliquent des conditions nécessaires et indispensables de bon fonctionnement et de maîtrise de NewsBoard. L'hypothèse d'écueils concernant NewsBoard aussi bien dans les formations que dans sa maîtrise par les utilisateurs, décaleraient a minima le déploiement d'OpenMedia au risque de perdre l'a priori positif et les attentes sur les capacités de l'outil.

► Existe-t-il un plan de repli?

Ce qui rassure

Les salariés n'ont pas l'air particulièrement inquiets de ce système : peu de questions posées à ce sujet

Peut être ont-ils déjà un fonctionnement similaire dans leurs outils

Ce qui inquiète

La fonction de recherche (et donc celle dans OpenMedia) peut être hasardeuse : tout le monde s'attend à un moteur de recherche aussi poussé que celui de Google ou d'Amazon alors qu'en réalité la technologie requise est très complexe

Une mauvaise utilisation du système d'indexation risquerait d'avoir des impacts importants sur la facilité d'utilisation de l'outil



OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Impacts sur les métiers et l'organisation

Méthodologie, gestion de projet et impact sur les organisations

- ▶ La méthodologie suivie pour l'évaluation des impacts a combiné une première série d'immersions (à Lyon, Caen, Vaise, Bordeaux, La Réunion, au Siège...), des entretiens individuels et une vingtaine d'ateliers d'un jour avec des salariés-utilisateurs (entre 4 et 13 par atelier). Nous regrettons que notre présence ait été possible sur 2 des 10 ateliers de spécifications uniquement,
- ▶ Nous notons également, comme pour la phase NRCS-1, que les ateliers étaient majoritairement composés de managers,
- ▶ L'équipe projet FTV comprend 2 intervenants de Scisys, dont l'acquisition par CGI il y a 1 an est selon Secafi un élément à suivre. En effet, les perturbations de la plateforme de formation NRCS-1 et davantage encore le temps de correction de cette instabilité peuvent être dus à des réorganisations internes (Scisys-CGI). La direction nous affirme néanmoins que la réactivité de l'intégrateur est à nouveau dans les standards attendus,
- ▶ La philosophie principale a été de recenser les diverses pratiques et habitudes afin d'en extraire une harmonisation générale de fonctionnement (un mode d'emploi technique d'OpenMedia avec ses spécifications) et des spécificités propres à chaque périmètre qui seront traitées dans des ateliers dédiés par établissement,
- ▶ Globalement, **OpenMedia couvre une large majorité des fonctionnalités actuelles** selon les participants aux ateliers. Il ouvre d'ailleurs **un champ des possibles plus large que la pratique des métiers dans leur configuration actuelle**. C'est ce qui interroge aussi, voire essentiellement, certains métiers,
- ▶ **Selon la direction, il n'a pas été identifié de changement dans les processus ni dans les activités liées aux 19 métiers des intervenants sur les conducteurs. Notre analyse nous conduit à une conclusion plus nuancée voire différente,**



Des impacts réels sur certains métiers dont la mesure reste cependant à réaliser

- ▶ Selon Secafi, certains métiers vont (ou pourraient) connaître des modifications des tâches réalisées à des degrés variables,
- ▶ Les scriptes: représentent logiquement le premier métier impacté par OpenMedia. Il y aura des pertes de tâches (la gestion des fiches par exemple), parfois sans valeur ajoutée et l'addition de nouvelles tâches (la gestion des couvertures) et/ou de nouvelles options offertes par l'outil (récupérer des sujets déjà diffusés). Par ricochet, cette dernière possibilité sera une action potentiellement en moins dans le périmètre des techniciens vidéos. Il restera à mesurer dans les ateliers spécifiques par établissement quel est l'impact net sur la charge de travail totale.
- ▶ IV3 (Info Vidéo 3) : avec la généralisation du partage des sujets diffusés, le rôle d'intermédiaire multidirectionnel d'IV3 va considérablement diminuer,
- ▶ Dans un degré différent, il s'agira également des opérateurs synthé, des chefs d'édition, des personnels en charge de la maintenance des outils qui vont être remplacés, de personnels à Malakoff, voire des documentalistes,
- ▶ Notre propos n'est pas ici d'interroger la pérennité de ces métiers, mais plutôt de questionner la diminution de leur nombre à moyen terme et de comprendre comment, et ou, redéployer les gains de temps permis par l'outil,

Préconisations

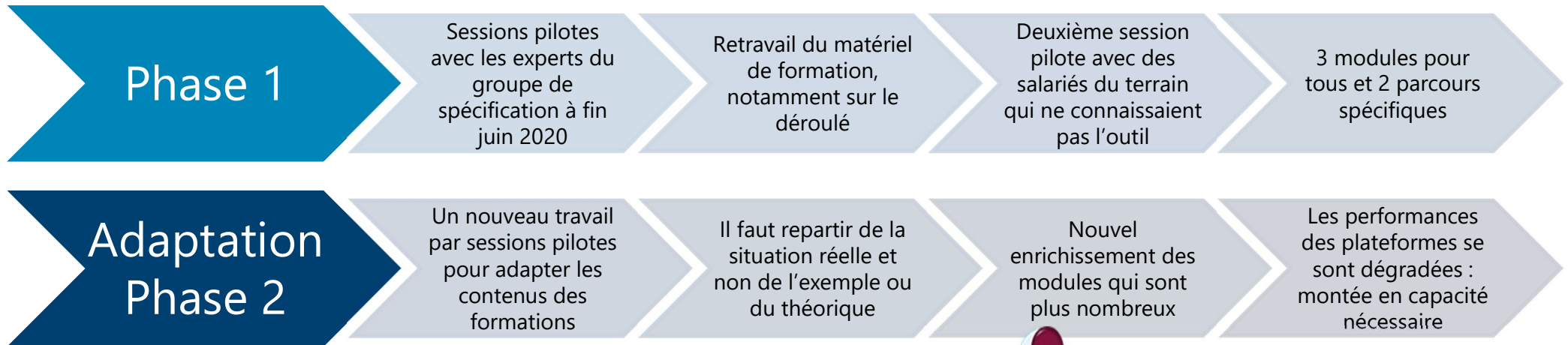
- ▶ Il nous apparaît indispensable, en complément des futurs ateliers sur les spécificités par établissement, de réaliser des groupes de travail par métier au-delà des bornes de chaque périmètre afin de mesurer collectivement l'impact d'OpenMedia et,
- ▶ Pour les métiers significativement impactés, préparer et organiser une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ciblée,
- ▶ Cette mesure d'impact sera également à considérer à l'aune des impacts pressentis ou attendus d'autres outils (automates, PAM, etc...)



OpenMedia : les impacts sur la structure organisationnelle

Plan de formation et conduite du changement

Avancement de la formation de la phase 1 (Newsboard) et impact sur la phase 2 (OpenMedia)



Alors que la formation Newsboard était déclinée en 3 modules communs et deux parcours spécifiques à des métiers clefs (informaticiens et formateurs en région), l'organisation des formations OpenMedia s'adapte à une réalité d'utilisation différente.

En effet, pour OpenMedia, la formation se compose d'un tronc commun d'utilisation de l'outil, puis de différents modules techniques (comme par exemple sur la création et l'utilisation des promoteurs)



Point de vigilance

- ▶ Un travail d'identification des besoins de formation individuelle complexifié par la diversité des situations et des processus
- ▶ En effet, pour s'adapter aux organisations locales, les compétences et les rôles sont parfois partagés,
- ▶ Comment s'assurer d'orienter les futurs utilisateurs vers les bons modules de formation ?



Préconisations

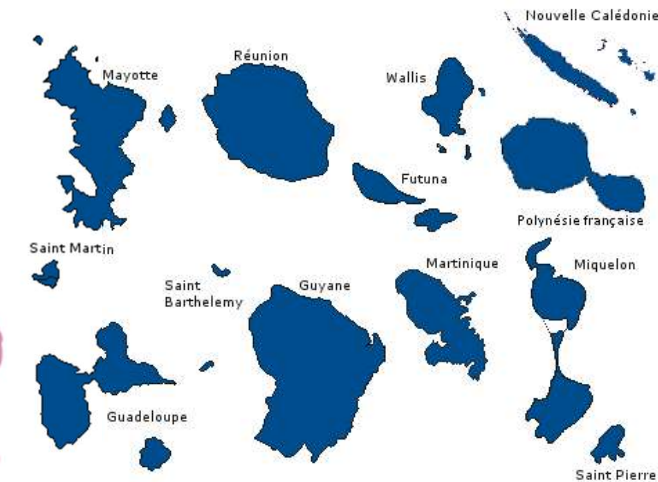
- ▶ Nous constatons régulièrement dans les formations longues, à plusieurs modules ou espacées dans le temps, un oubli plus ou moins important du fonctionnement de base. **Systematiser un rappel des bases en début de séance. L'idéal restant de manipuler l'outil y compris dans le « bac à sable ».**
- ▶ Les formations en cours doivent permettre **d'identifier d'éventuelles fractures numériques qui n'épargnent pas les jeunes et touchent 17% de la population.**

Focus sur les salariés formateurs en région (FOR*)

- ▶ Dans les processus de formation, certains salariés FOR du Réseau F3 et du Pôle Outremer ont un statut spécial, directement contributeurs des formations en région.
- ▶ Ces salariés FOR seront formés en amont, pendant 7 jours au siège et **ils auront la responsabilité de former les salariés dans les antennes/stations**
 - ▶ Pour cette raison, France Télévisions a prévu a minima un FOR par antenne/station
- ▶ Ces formations sont parfois mutualisées par région
 - ▶ Cette approche permet de simplifier l'organisation des formations mais doit aussi contribuer aux rapprochements des équipes inter-régions.
- ▶ Les salariés FOR auront aussi la responsabilité de la post-formation qui consiste à l'accompagnement des salariés pour lesquels la formation initiale n'a pas suffi
- ▶ Parmi les enseignements de la phase 1, il a été convenu qu'il fallait laisser plus de temps aux salariés FOR afin qu'ils puissent consolider leurs compétences et qu'ils aient la confiance nécessaire à l'accompagnement de tous

Rappel des formations FOR Phase 1 :

- Consulter les informations et médias
- Paramétrer son interface de façon avancée
- Maîtriser la recherche avancée
- Gérer les storybins, événements et de couvertures
- Restituer les modules de formation Newsboard
- Répondre aux questions pouvant survenir lors de la transmission de connaissances



*: Formateur Occasionnel Ressources

Pour la direction de l'ingénierie pour les rédactions, l'enjeu est d'être présent dans l'architecture collaborative plutôt que sur le développement des outils

Des compétences « dév info » pures...

- ▶ Aujourd'hui les salariés de cette direction sont 15 (+30 prestataires externes) et travaillent sur des projets en cours qui se rapprochent du métier de développeur informatique :
 - ▶ Ils conçoivent et déploient des projets portés par France Télévisions,
- ▶ La simplification des outils et des processus doit permettre à ces salariés de ne pas avoir à refaire un PAM ou un NRCS tous les ans,
- ▶ Pour autant, le métier de développeur pur n'est pas un métier clef pour la direction de France Télévisions qui préfèrerait voir ces salariés sur d'autres tâches

... vers des compétences plus globales

- ▶ Aujourd'hui, l'entreprise est à la recherche d'architectes, de chefs de projets et de partenaires pour les former sur les questions de data, d'Intelligence Artificielle, de cybersécurité ou sur le cloud,
- ▶ Ces compétences sont plus en adéquation avec le rôle que pourrait avoir la direction ingénierie pour les rédactions dans cette nouvelle organisation d'outils demandant moins de développement informatique en interne.

Les salariés de la direction de l'ingénierie dédiée aux rédactions vont devoir se former sur les nouvelles compétences d'architecte SI ou Chef de projet SI



Annexes

- ▶ **Agenda** : L'agenda est un outil d'anticipation. Chaque élément d'agenda présente une actualité future susceptible d'être traitée. Chaque rédaction/entité dispose de son propre agenda pour anticiper les actualités prévisibles.
- ▶ **Board** : Le board est un environnement de travail configurable. Il contient des listes de résultats de recherche sous la forme de colonnes (Widgets).
- ▶ **Couverture** : C'est l'élément de traitement médiatique du fait d'actualité (Story Bin). Il existe 4 types de couvertures : TV, Web, Radio, Réseaux sociaux. Au sein de chacun de ces grands types, la couverture peut prendre plusieurs formes : sujet, duplex article, invité...
- ▶ **Évènement** : Un évènement est un classeur dans lequel sont rassemblées les Story Bins traitant d'une même thématique.
- ▶ **Fiche** : Les fiches sont les résultats des recherches qui s'affichent dans les colonnes des Widgets.
- ▶ **Story Bin** : La Story Bin est l'élément central du Newsboard permettant le traitement de l'actualité. La Story Bin est un conteneur qui permet d'une part, de regrouper les **sources**, les **informations** et les **ressources** liées à un même sujet, et d'autre part, de rassembler toutes les **couvertures** (les traitements) du fait d'actualité.



Extraits du tableau des droits NRCS Newsboard

Rédaction Nationale

	Courriels	Agendas	Evénements	Story Bins	Couvertures	Ressources
Direction & Prévisions :	Consultation	Création Modification Suppression	Création Modification Suppression	Pour toute la RN : Création Modification Suppression Validation pour le circuit long.	Création Modification Suppression	Création Modification Suppression
Encadrement	Consultation Pour leur entité Suppression	Pour leur entité : Création Modification Suppression	Pour leur entité : Création Modification Suppression	Pour leur entité ou si leur entité est inscrite dans Contrib./Dest. Modification Suppression Pour leur entité : Création Approbation	Pour leur entité ou si leur entité est inscrite dans Contrib./Dest. Création Modification Suppression	Création Modification Suppression



Merci de votre attention !



Merci de votre attention !





Avis des élus du CSE

relatif à l'impact du déploiement du nouveau système d'information des rédactions au sein de France 3 Paris Ile-de-France

Les élus du CSE du Réseau France 3 ont pris connaissance du rapport d'expertise relatif au déploiement d'Openmédia (NRCS Phase 2) au sein de France 3 Paris Ile de France.

Ce déploiement doit se produire dans une antenne qui a été marquée depuis près de 5 ans, par de nombreux incidents, en premier lieu un incendie, ayant entraîné un déménagement des équipes il y a 16 mois.

Ce déménagement au sein de la très grosse structure qu'est le siège de FTV s'est matérialisé par des transformations concrètes, tant sur l'organisation des équipes que sur les outils utilisés, qui ne sont plus les mêmes. Les processus sont eux aussi plus nombreux et plus complexes.

Certains salariés sont rattachés à différentes directions du siège, mais continuent à travailler en partie ou exclusivement pour France 3 Paris Ile de France. Certains techniciens (OPS, OPV) peuvent se partager entre le programme national et l'antenne de France 3 Paris Ile de France.

Dans ce contexte, la charge mentale est importante pour ces salariés qui ont vécu de nombreux changements liés à l'absorption par le siège, à l'utilisation de nombreux nouveaux outils et à de nombreux nouveaux process. En outre, certains sont amenés à travailler en parallèle sur plusieurs systèmes avec des process différents, multipliant les besoins de formation, les risques d'erreurs et donc augmentant encore la charge mentale.

Ces risques avaient déjà été mis en exergue par la médecine du travail qui relève dans son rapport 2019 : « un déficit ressenti de soutien social de la part de la direction, une perte de motivation et d'identité professionnelle face à la primauté des économies budgétaires, face à des transformations de certains métiers et d'une qualité jugée empêchée dans un fonctionnement dans un mode dégradé ». Il ajoute « une perte de sens pour certains par l'éclatement de l'entité Ile de France (...) Notons que les RPS majorent les pathologies rencontrées ».

Il apparaît donc que la direction n'a pas été capable de mettre en place une politique de prévention efficace dans ce collectif, dont les risques, voire les troubles se sont aggravés. C'est particulièrement visible sur certains métiers, notamment les scriptes.

L'éclatement du collectif de France 3 Paris Ile de France a en outre rendu difficile le suivi de la situation par les instances représentatives du personnel, en particulier en matière de santé au travail, l'instance de proximité de France 3 Paris Ile de France n'ayant pas la compétence sur la santé des salariés rattachés au Siège. Il existe donc un angle mort préjudiciable au travail de suivi des situations par les élus.

C'est donc dans un collectif très fragilisé que le projet doit être déployé. D'ailleurs, en interne, les tensions continuent à se faire ressentir, comme l'illustre actuellement la mise en place du 18h30.

Bien que pouvant être désormais considérée comme hybride, l'antenne de France 3 Paris Ile de France reste une antenne régionale, avec une activité plus « artisanale » que celle du national, et doit donc conserver une identité qui lui est propre.

Pour les élus, la logique de déploiement d'un outil unique à tout France Télévisions ne doit pas gommer cette identité. Faut de cela, l'expert pointe le risque d'une contribution moins qualitative des salariés et du collectif de France 3 Paris Ile de France à la future régionalisation.

Dans leur rapport, les experts mettent en exergue un risque accru pour la population des scriptes.

Elles ont été au cœur des impacts liés aux changements d'outils et de process. Elles subissent le manque de stabilité technique des outils et souffrent d'un manque de visibilité sur l'évolution de leur métier et leurs missions. Elles ressentent donc aujourd'hui une surcharge cognitive importante.

L'outil doit prendre en compte le fait qu'elles ont des tâches plus diversifiées que celles du siège.

Préconisations :

- Pour les scriptes :
 - Selon Secafi, les scriptes sont un vecteur clé de la réussite du projet et méritent un traitement spécifique immédiat :
 - Réunions spécifiques et communications claires (2 plages de réunions afin de permettre à tous d'y assister),
 - Besoin simple mais essentiel d'être rassurés sur la durée de vie de l'outil,
 - Nécessité de répondre à leurs besoins technique et logistique,

- Vigilance sur l'enchaînement voire le chevauchement des formations et des opérations courantes,
 - Une GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels) spécifique est à initier pour et avec les scriptes afin de traiter l'insécurité ressentie.
- Pour les planificateurs :
 - La bascule d'outil prévoit de faire appel aux non-permanents qui interviendront pendant que les salariés permanents sont formés. Cette organisation complexe demande un travail précis et lourd de planification en amont afin de s'assurer des disponibilités de tous, y compris celle des non-permanents (qui peuvent travailler ailleurs parfois même pour d'autres directions de FTV).
 - Il convient donc de suivre de près le travail des planificateurs et de l'effectuer le plus rapidement possible afin d'éviter les déconvenues.
 - Pour la transformation :
 - Les formations sont renforcées par rapport aux formations prévues initialement pour le siège. Ces formations demandent une forte disponibilité des équipes et le timing sera crucial. Il convient de terminer le calendrier de formations le plus rapidement possible.
 - Une approche méthodologique (par exemple RASIC) doit être menée avec les salariés du terrain pour :
 - Évaluer, clarifier et cartographier les responsabilités de chacun (salariés responsables, acteurs, supports, informés et consultés) pour chaque projet
 - Rassurer les salariés quant à la similarité des process
 - Explorer les particularités de chaque antenne, afin de rendre possibles les modes spécifiques voire dérogatoires.
 - En parallèle, il pourrait être opportun de définir, avec les équipes, des objectifs partagés afin de mesurer et d'objectiver les bénéfices réels du nouvel outil et les axes d'amélioration.

Les élus émettent un point de vigilance sur le déroulement des formations, compte tenu des délais très courts entre les derniers paramétrages de l'outil qui ont pris du retard et la finalisation du contenu des formations qui doit intervenir le 8 mars. Ce resserrement du calendrier ne doit pas se faire au détriment de la qualité pédagogique des formations.

**Adopté à l'unanimité des 26 élus
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

le 26 février 2021