



Compte rendu du CSE du réseau France 3 28 et 29 août 2024



Morne rentrée, morne CSE

Cette réunion du CSE était à l'image de la rentrée : atone. Pas de projets, une grille de rentrée sans saveur (c'est sans doute pour ça qu'elle multiplie les créneaux d'émissions culinaires), aucune visibilité sur la fabrication et les moyens, une direction du Réseau qui n'a rien à dire.

[Voir la déclaration liminaire de la CGT ici](#)

Grilles de programmes : l'omerta

La direction a envoyé à l'arrache un pauvre document word assez général en guise de présentation des grilles de rentrée. Aucun détail par région, aucune indication sur les conditions de fabrication, sur ce qui est produit en interne ou en externe. Clairement, la direction des antennes et des programmes qui est désormais à la manœuvre en lieu et place de la direction du Réseau ne souhaite pas que les élus mettent leur nez dans les conditions de fabrication et de financement, elle joue donc l'opacité la plus totale. En conséquence, les élus unanimes et passablement excédés ont exigé une réunion extraordinaire du CSE sur le sujet. Elle aura lieu le 9 septembre.

[Voir la résolution des élus ici](#)

Transfert des équipes légères : la patate chaude de la Fabrique

A date, le transfert des équipes de tournages de la Fabrique vers le pool du Réseau régional basé à Rennes est prévu le 1^{er} novembre au lieu du 1^{er} septembre, afin de laisser au nouveau responsable du pool le temps de prendre ses fonctions. Régis Métais, actuel chef de centre de Nantes doit assurer le tuilage avec son successeur. Une personne chargée de la planification est par ailleurs en cours de recrutement, qui devrait prendre son poste en octobre.

Initialement, la direction du Réseau avait paraît-il demandé un transfert au 1^{er} janvier prochain mais la Fabrique n'a pas voulu en entendre parler, trop pressée de réduire ses effectifs et son activité.

Dans le projet de la direction, les équipes légères sont constituées de 4 équipes de tournage de 3 personnes, soit 12 postes. Mais 4 d'entre eux sont aujourd'hui vacants. Initialement, il y avait une équipe à Rennes, une à Strasbourg, une à Lyon et une à Marseille. Dans la pratique, Rennes est le plus gros utilisateur des équipes légères. La direction a donc décidé de ne pas combler tous les postes vacants à Lyon et à Marseille, afin de les pourvoir sur Rennes. Un poste d'OPV est en cours de comblement, ainsi qu'un poste d'OPS qui n'a pas trouvé de candidat jusqu'ici. Par ailleurs un poste d'OPS est publié à Marseille pour compléter le poste d'OPV existant. En revanche, pas de publication à Lyon, où l'OPV se trouve dans une situation

d'isolement. Il reste à date un poste vacant de technicien que la direction dit vouloir attendre avant de publier. Au total le pool équipes légères représente 18 personnes, en comptant les ateliers de production. En outre, une personne a été recrutée au sein du service RH de Rennes, chargé de la gestion des équipes, elle assurera notamment le lien avec les gestionnaires de paye.

On est très loin des engagements de la Fabrique, qui n'a tenu aucune de ses promesses sur les équipes légères ces dernières années. Cette situation illustre les mensonges de la direction de la Fabrique en amont du transfert et le lent travail de sape qu'ils ont mené.

Aujourd'hui, alors que les salariés lui sont encore rattachés, la direction de la Fabrique refuse de s'en occuper d'un point de vue RH. Un travail organisé de maltraitance sociale dont ces délinquants managériaux sont malheureusement coutumiers. La Fabrique assure juste la prise de commandes et les réservations de CDD pour les tournages à venir.

Les salariés transférés recevront une lettre de transfert, sans modification du temps de travail ni de la rémunération fixe, selon la DRH du Réseau. Deux d'entre eux devront signer un avenant (l'un est représentant du personnel, l'autre, une chargée de prod du siège verra son temps de travail modifié).

Il reste un différend très fort sur l'intégration des primes de sortie et de disponibilité qui n'ont pas cours dans le Réseau France 3. Ils seront intégrés au salaire pour ceux qui les touchent mais les jeunes embauchés, eux, en ont été privés par la Fabrique, qui n'était pas à une injustice près. Les élus CGT ont dénoncé cette injustice systémique qui serait ainsi pérennisée par le transfert, induisant une inégalité salariale durable entre des salariés faisant pourtant le même métier. La RH du Réseau le reconnaît mais renvoie la responsabilité à ses homologues de la Fabrique.

Côté activité, aucune perspective d'avenir claire pour le futur pool de tournages du Réseau. La direction dit travailler au plan de charge 2025, à partir des remontées de besoins des antennes régionales. Pour les motiver à faire appel aux équipes légères pour leurs productions, des financements y seront subordonnés.

Quand on voit la pauvreté des grilles de rentrée, il y a de quoi s'inquiéter pour l'avenir.

Les affres de la post-production de Toulouse

La situation de la post-production de Toulouse ne s'arrange pas, ou peu. Après l'alerte pour risque grave déclenchée par les élus et le rapport de l'expert 3E au printemps, la situation est toujours très dégradée avec une bonne partie de l'effectif en arrêt maladie ou en accident du travail, avec des burn out.

Sur place, la CGT identifie des situations de sous-charge ou de surcharge qui contribuent à ce mal-être répandu dans l'équipe, ainsi que des transferts de tâches qui ne relèvent pas du cœur de métier.

Seul progrès notable : suite aux préconisations du CSE, la direction fait régulièrement appel à des intermittents pour remplacer les absents et assurer l'activité, ce qui n'était pas le cas avant.

Le directeur adjoint de la post-production, Benjamin Landsberger, affirme, lui, que l'activité est en « augmentation très nette » en 2024 (15% sur le 1^{er} trimestre).

Les élus demandent une objectivation de la charge de travail des salariés. Notre élu RP Yann Gourhant a fait un travail de compilation de son côté et se dit prêt à travailler sur le sujet avec l'encadrement de la Fabrique, même s'il note que le dialogue avec la direction est très compliqué dans l'IP du Centre Sud de la Fabrique.

Le nouveau responsable des activités de fabrication (RAF), Laurent Smuk évoque la possibilité de faire des petits ateliers avec les salariés afin d'évoquer les difficultés.

Santé au travail : à couteaux tirés

Le compte-rendu de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) a donné lieu à des passes d'armes entre la rapporteure de la CSSCT et le président de la commission, le directeur de la prévention des risques professionnels du Réseau Rafaële Bourgier, ce dernier demandant à se faire envoyer le compte-rendu avant qu'il soit adressé aux membres du CSE, la rapporteure l'accusant d'avoir proféré beaucoup de contre-vérités lors du dernier CSE, alors que la CGT était absente pour cause de manifestation du monde la Culture.

[Voir le compte-rendu de la CSSCT du 2 juillet ici](#) 

Les grosses incertitudes du projet Sherlock

Le tentaculaire logiciel Sherlock vise à remplacer les outils de gestion des programmes, des droits, de la programmation de l'ensemble de l'entreprise en mettant en place un outil et des process unifiés pour tous, en lieu d'une myriade d'outils au 1^{er} rang desquels Oscar (Siège), Argos (réseau régional) et Trafic (Outre-mer).

Malgré l'impact à venir de ce projet dans le réseau régional, la direction n'a pas voulu consulter le CSE, mais seulement le CSE central. Dans le même temps, elle a consulté le CSE de Malakoff. Va comprendre...

La direction est juste venue agrémenter le CSE d'une information descendante sur cette phase du projet qui concerne la gestion du stock et la finance. Heureusement, les élus avaient convié l'expert du CSE qui a pu exposer les nombreux risques et réserves liés à l'outil, ainsi que le retour d'expérience désastreux du déploiement au Siège depuis un an.

Le déploiement dans le Réseau va commencer par deux régions pilote : Pays de la Loire et Occitanie.

Pour la suite, la direction annonce cependant une consultation du CSE, potentiellement avant la fin de l'année, en vue de la phase suivante du déploiement dans le réseau régional, qui concernera la gestion des médias, la programmation linéaire et non linéaire, la gestion des auto-promotions, la préparation des « réconciliations » (droits, cachets) après diffusion. On mesure un peu l'ampleur du machin.

Régies Mosar : un autre outil en question

Les élus avaient demandé un retour d'expérience sur l'utilisation des régies Mosar dans le cadre de la fabrication des émissions électorales. En effet, certaines antennes en cours d'équipement (Rennes en particulier) font le constat des régressions qu'entraîne cet équipement en termes d'ergonomie et de possibilités de fabrication.

Nombre de sources réduit, impossibilité d'avoir des mosaïques de duplex, limitation dans les trucages, difficultés d'exploitation pour les techniciens vidéos et les OPS, choix cornélien entre le renoncement ou les risques à l'antenne.

Comme à son habitude, le directeur de l'exploitation du Réseau Michael Friederich répond en substance qu'il s'agit d'une approche et d'une façon de travailler différente et que les techniciens Rennais ne seraient pas encore assez habitués à l'outil, « qui ne s'approprie pas en un mois ou deux ». D'ailleurs, ajoute-t-il, ailleurs il n'y a aucun problème. Voilà, on l'imagine, qui va leur aller droit au cœur.

Les élus s'inscrivent en faux et demandent à objectiver les choses, à travers la commission nouvelles technologies, en associant les utilisateurs des régies Mosar existantes et ceux de la régie de Rennes.

Michael Friederich répond qu'il est prêt à cette démarche.

Nous souhaitons savoir quelles perspectives ces outils offrent en termes d'exploitation et de fabrication de programme. Ou de renoncement pour les antennes régionales. L'enjeu stratégique est de taille. Surtout à la veille du lancement de la future génération de régies régionales, les régies IP Cosma.

Aujourd'hui, une régie Mosar coûte 10 fois moins cher que la régie de France 2. On comprend qu'à France Télévisions, y a clairement deux mondes parallèles...

Bilan du plan de développement des compétences 2023

En 2023, le plan de développement des compétences a représenté un budget de 2 867 515 € et a permis de former 8198 stagiaires.

Principales formations autour des projets technologiques tels que le NRCS ou les régies MOSAR.

Si les élus reconnaissent les efforts budgétaires pour la formation des salariés, ils constatent comme tous les ans depuis longtemps, qu'il s'agit surtout d'adapter les personnels aux nouveaux outils au détriment d'un approfondissement de leurs connaissances professionnelles. Par ailleurs, même dans ce genre de formations, les salariés apprennent à améliorer leurs compétences « métier » en lien avec les nouvelles technologies ; plus rares sont les véritables formations sur le fond.

Côté formations « Santé – conditions de travail », les élus déplorent le faible nombre de stagiaires chez les cadres, ce qui apparaît pourtant essentiel pour gérer du personnel en période de transformation : stress, tensions, abattements... beaucoup de managers ne maîtrisent pas cette partie de leur job. Les élus santé ont demandé un point particulier en CSSCT. La direction préfère que la CSSCTC s'en empare.

[Voir le compte-rendu de la commission emploi formation du 4 juin 2024 ici](#) 

Vie du CSE

Commissions

Commission des marchés. Suite au départ de Pascal DUQUENNE de l'entreprise, les élus ont désigné Vincent HABRAN (SNJ, Grenoble) comme président de la commission des marchés. Il en était jusqu'ici vice-président. Un nouveau membre et un nouveau vice-président devront être désignés lors d'une prochaine réunion.

Commission des activités sociales et culturelles (ASC). Suite à la démission de Nancy GRESSION, le CSE a reçu deux candidatures pour la présidence de la commission des ASC du Réseau. En l'état, les élus ont décidé de reporter la désignation au CSE de septembre, afin d'essayer de rapprocher les points de vue d'ici là.

Commission des voyages. La commission constituée au début de l'été a travaillé d'arrache-pied pendant la période estivale, afin de proposer une offre de voyages dès le dernier trimestre 2024. Ses travaux ont abouti à une proposition de 3 destinations, à raison de 2 dates de départ par destination :

- New York à la Toussaint et hors vacances scolaires en octobre
- Lanzarote à la Toussaint et hors vacances scolaires en novembre
- Londres, la 2^e semaine des vacances de Noël et début décembre.

Ces 1ères offres de voyages illustrent la nouvelle politique de voyages du CSE organisés en central pour l'ensemble des salariés du Réseau. Cette session automnale, limitée en nombre de places car mise en place tardivement, sera ouverte en priorité aux salariés des antennes n'ayant pas organisé de voyage en 2024 ou à ceux qui ne sont pas partis en voyage avec le CSE. Les inscriptions se feront sur un temps restreint avant le 13 septembre. Lancement des inscriptions la semaine du 2 septembre.

Une offre plus fournie et plus diversifiée sera proposée en 2025.

A venir

Prochain CSE :

CSE extraordinaire sur les grilles de rentrée : 9 septembre

CSE ordinaire : 18 et 19 septembre.

Paris, le 3 septembre 2024

Vos élus au CSE



► Titulaires :

Karine Cévaër (Rennes), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Claire Lacroix (Marseille), Laurent Maas (Nancy), Pierre Mouchel (Bordeaux), Thierry Pujo (Limoges), Anne-Sophie Saboureau (Lyon) et Élisabeth Theuil (Clermont-Ferrand).

► Suppléant·e·s :

Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Delphine Collin (Limoges), Danilo Comodi (Le Havre), Annette Despretz (Marseille), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Chantal Frémy (Toulouse), William Maunier (Metz), Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon) et Sylvie Samson (Orléans).

► Représentant syndical : Christophe Porro (Marseille).