

Compte-rendu CSE Siège

19 et 20 février 2025

- **CDE** : les plannings au cœur des tensions,
- **IV3** : un plan d'action en marche, enfin !
- **SHERLOCK** : un accouchement long et douloureux,
- **FTR** : un plan de charge drastiquement réduit,
- **NOTRE DAME** : dépassements horaires en cascade,
- **TELETHON** : une mobilisation sans faille,
- **BUDGET DU CSE** : en baisse, comme les ETP !

- CDE : les plannings au cœur des tensions

Les mots sont forts « *les plannings et les demandes de congé sont utilisés comme un moyen de rétorsion* », c'est dire si ce problème est crucial pour les équipes du CDE !

Ce n'est pas la première fois que la gestion des plannings est présentée comme étant le nœud du conflit qui oppose la direction et les salariés, sans que pour autant une issue satisfaisante pour tous n'ait été trouvée.

Depuis le projet de réorganisation du CDE lancé en 2018 :

- Les équipes ont vu leur périmètre étendu,
- Elles se sont adaptées à de nouveaux process techniques avec notamment, la mise en place de la « Control Room » qui a permis de centraliser la diffusion depuis une régie unique,
- Elles ont fusionné : Varet a rejoint le Siège,
- Les salariés se sont formés sur leur temps de travail...

Bref, les salariés se sont adaptés : pour preuve, la réussite de la multidiffusion des épreuves des Jeux Olympiques... Tout cela dans un service en manque d'effectifs !

Si la **direction** reconnaît la compétence et l'efficacité des équipes, elle **reste inflexible sur la gestion des plannings** et justifie cette position par la volonté de mettre en place des règles d'équité dans ce collectif qui est constitué de salariés issus de CDE différents.

Les salariés n'ont pas la même perception : ils font part de leurs **difficultés à poser leurs congés et leurs jours de récupération, leurs demandes dans Monkiosque étant tout simplement annulées...**

Ils estiment que la planification ne prend pas en compte la charge de travail et les impératifs de la diffusion antenne, que c'est la simple application d'une règle inadaptée à leurs contraintes professionnelles et personnelles.

Les élus quant à eux, dénoncent des dysfonctionnements récurrents et le non-respect des règles de l'accord collectif.

Pointée du doigt également l'inaction de la direction qui n'a pas mis en place la médiation préconisée par le cabinet ACCA (psychologues du travail) en juillet dernier.

Elle interroge : Y a-t-il une réelle volonté de sortir du conflit ?

Les élus ont demandé à pouvoir disposer de l'intégralité du rapport établi par les psychologues du travail. Ils n'en ont eu qu'un aperçu qui évoque bien la nécessité de mettre en place cette médiation.

Également évoqués, l'absence de vacations dédiées pour suivre les formations nécessaires à la maîtrise des nouveaux outils et des nouveaux process, la nécessité de mettre en place le week-end et la nuit un support logistique renforcé et le besoin de poursuivre la collaboration avec les prestataires extérieurs.

La situation des salariés, le développement des tensions dans un service auparavant apaisé, inquiètent les élus.

Ils demandent à la direction de mettre rapidement en place la médiation et insistent sur la nécessité de trouver un accord sur la gestion du planning car ils ne comprennent pas pourquoi l'organisation du travail mise en place provoque autant de situations de mal-être.

Ils alertent la direction sur cette **dérive managériale** qui n'est pas éloignée d'une **forme de harcèlement managérial**.

Les élus ont voté une résolution à l'unanimité ([lire la résolution ici](#)).

21 VOTANTS : 21 POUR

- IV3 : un plan d'action en marche, enfin !

Autre service en souffrance, IV3 !

La réorganisation qui a fait suite au déploiement du projet « TEMPO » devenu « ICI », un projet en constante évolution remet en question non seulement le fonctionnement de cette entité mais aussi ses missions, que logiciel Open media vient bousculer.

Les tensions sont partout et particulièrement exacerbées au sein du service des coordinatrices où là encore la planification et l'organisation du travail sont en question.

Consciente de la nécessité d'intervenir, la direction a élaboré un plan d'action visant à améliorer la qualité du management :

- Des formations sont ainsi prévues pour les managers et notamment les managers de proximité,
- Le sujet de l'aménagement du temps de travail fait partie des points d'échange,
- Une clarification des règles de fonctionnement du service est également en cours.

Point phare de ce plan d'action, le recours à un intervenant extérieur pour mener à bien **une médiation**.

C'est conjointement avec la direction que les élus ont désigné le cabinet INTERSTYS et ont défini le process de médiation.

Les élus ont salué « *une volonté d'essayer d'avancer !* » affirmée par la direction.

- SHERLOCK, un accouchement long et douloureux

La présidente de la commission Sherlock a présenté le compte rendu de cette première commission, une commission créée par les élus du CSE pour suivre le déploiement de ce nouveau logiciel qui a demandé aux équipes impactées (environ 1000 personnes) de revoir leur manière de travailler, une adaptation qui s'est fait dans la douleur, qui a généré stress, surcroît de travail, couacs à répétition (1317 tickets créées depuis la mise en place de l'outil !).

Certes des correctifs ont été apportés, notamment l'augmentation de la police des icônes mais les mises à jour entraînent des perturbations, tout particulièrement celle du 4 février dernier, qui a impacté le service de la préparation de la diffusion du CDE, un service hautement sensible !

Les salariés de ce service « point d'entrée et de sortie », dont la mission est la bonne diffusion des programmes à l'antenne se sont retrouvés désarmés, parfois paniqués devant un outil dont ils ne maîtrisent pas le fonctionnement avec d'importants impacts potentiels sur la diffusion.

Le directeur du projet, s'est engagé à se rendre dans le service concerné pour accompagner les salariés et mettre en œuvre les solutions demandées.

D'autres services sont toujours impactés, notamment le sous-titrage ce qui rend l'activité de certains salariés chronophage et transforme leur métier en opérateur de saisie.

A cela s'ajoute, la redistribution de certaines tâches opérée par ce nouveau logiciel avec des conséquences non négligeables : la fiction s'est ainsi retrouvée à réaliser des tâches autrefois attribuées à la production...

Aujourd'hui, tout n'est pas réglé, la direction reconnaît des dysfonctionnements, des besoins de formation complémentaires, des bugs qui pour certains, ne pourront pas être réglés avant une année supplémentaire.

Ce logiciel n'étant pas « clefs en mains » mais plutôt « acheté sur étagère », il faut l'adapter et ce sont les salariés qui en font les frais.

Certains se disent toutefois satisfaits de l'outil ce qui montre que l'impact n'a pas été le même partout.

Le travail en commission a permis de demander des écrans plus grands pour les salariés en télétravail afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Les membres de la commission ont souligné le caractère constructif des échanges avec l'équipe support.

- FTR : un plan de charge drastiquement réduit

Les élus ont demandé une présentation actualisée du plan de charge de FTR et ils ont bien fait car celle-ci a évolué et accuse une baisse d'activité de 875 jours !

La direction reconnaît que cela correspond à une baisse de 4 ETP.

Pour les élus c'est plutôt **5 ETP en moins**, il manque ainsi à l'appel :

- Une rédactrice partie avec son poste au BRI de Lyon,
- Un chef de service,
- 2 documentalistes,
- Un technicien.

Tout cela ressemble à un plan social déguisé, car ce collectif a perdu **10% de ses effectifs depuis 2024**.

Une baisse qui **n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail**.

En témoignent **les doubles vacations** mises en place pour assurer le JT du midi et du soir et **les journaux désincarnés le week-end**.

La direction rétorque que les doubles vacations sont en lien avec le développement d'Open Media qui a mobilisé le personnel et a tendu le planning, la situation est exceptionnelle.

Elle confirme en revanche que les journaux du week-end sont désormais désincarnés du fait des contraintes budgétaires.

Les élus pointent la baisse de la qualité et l'absence de projet clair pour FTR.

La direction assure qu'elle ne peut se passer de ce service essentiel du Siège, que celui-ci n'a pas vocation à rejoindre France 3 Lyon. Reste toutefois à définir ses missions car ces 2 dernières années, elles ont été réduites à peau de chagrin.

- NOTRE DAME : dépassements horaires en cascade

C'est **une opération qui s'est avérée très compliquée à mettre en œuvre**.

En cause, le cadre sécuritaire lié à la présence du président de la République et des chefs d'État étrangers et le pilotage de l'événement par l'Élysée.

A cela se sont ajoutées des conditions météo qui, bien qu'annoncées en amont, n'ont été prises en compte par le comité de pilotage que très tardivement.

Résultat ?

Les équipes ont dû dans un premier temps, installer à l'extérieur de la cathédrale régie et câbles et définir le conducteur ad hoc, **puis en dernière minute se replier dans la cathédrale** et revoir le déroulement de la cérémonie avec les différents acteurs pilotant l'événement : visite officielle, salut aux contributeurs de la reconstruction par le Président de la République mais aussi le concert de Pharrell Williams et ses 30 choristes....

Et puis, **cerise sur le gâteau, plusieurs techniciens se sont vu refuser l'accès à la zone le samedi, jour de la réouverture... « récusés par l'Élysée ! »**. Une opération de criblage menée par la police.

La direction a été obligée de trouver des techniciens en urgence pour les remplacer au pied levé ...

Une pratique qui a surpris les élus qui ont demandé des comptes à la direction.

Celle-ci a expliqué avoir transmis les informations concernant les personnes amenées à travailler sur l'opération bien en amont, ce qui n'a pas empêché les services de sécurité de l'État de décider en dernière minute de remettre en question la participation de certains salariés.

A souligner, l'implication et le professionnalisme des équipes de la Fabrique et notamment des techniciens travaillant sur les cars UM1 et UM2 qui ont su faire

face et permettre à la cérémonie d'être remarquablement couverte tout cela dans la bonne humeur.

En revanche, impossible pour les salariés d'être dans les clous de la demande de dérogation horaire :

Tous les « techniciens son » ont fait plus de 13 heures avec un maximum de 68 heures sur la semaine.

Les élus tiennent à rappeler que ce n'est pas parce que l'on travaille pour l'État que le code du travail ne doit pas être respecté ! Un comble !

- TELETHON : une mobilisation sans faille

79 800 000 euros récoltés mais l'édition a été réalisée en novembre et le score actuel n'est pas le score définitif : les résultats de la semaine qui a suivi l'émission ne sont pas encore comptabilisés.

Pour permettre la couverture de l'événement, la direction a fait une demande de dérogation horaire limitée à 60 heures hebdomadaires.

Ce seuil a été dépassé d'une demi-heure par le régisseur du plateau général, ce dépassement est en lien avec les opérations de démontage qui ont été plus compliquées que prévu.

A noter également un dépassement pour le car de Strasbourg de 30 minutes en lien avec une autre émission donc non imputable au téléthon.

Les élus ont alerté la direction sur l'absence de repos hebdomadaire pour 25 salariés du plateau principal (ces salariés ont en effet travaillé dans la nuit du samedi au dimanche), ce qui n'est pas légal.

Les élus tiennent à féliciter les équipes pour leur investissement dans cette opération qui est une des fiertés de l'audiovisuel public.

- BUDGET DU CSE : en baisse, comme les ETP

Le budget du CSE est calculé sur le nombre d'ETP et lorsque les ETP diminuent, le budget diminue lui aussi. En 2025, la subvention est en baisse d'environ 20 000 €, mais grâce aux réserves accumulées pendant le confinement, cette baisse va être largement compensée.

Pour autant, la gestion du budget a dû être revue à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation, publié en avril 2024, qui donne à tous les salariés, permanents ou non, accès aux ASC (activités sociales et culturelles) dès le premier jour de leur contrat.

Afin d'anticiper les conséquences de l'augmentation du nombre de bénéficiaires sur le budget, les membres du bureau du CSE ont décidé de revoir à la baisse les subventions cinéma, parcs d'attraction et spectacles.

C'est en effet le budget « billetterie » qui a le plus augmenté en 2024 + de 50%, il a été décidé de le canaliser : désormais les places des parcs, les spectacles, les places de cinéma seront subventionnées à hauteur de 40 %. L'an dernier la subvention pouvait atteindre 60% sur certaines activités.

Cette décision a permis de maintenir l'ensemble des prestations proposées par le CSE, des prestations qui restent très intéressantes eu égard à ce que proposent d'autres CSE.

Ce budget a fait l'objet d'un vote :

22 VOTANTS : 16 POUR – 6 ABSTENTIONS

- VIE DU CSE

Le point vie du CSE a été l'occasion pour Hélène GRAFTIAUX et Cyril MULON de rejoindre la commission de déploiement de l'outil, dit Sherlock.

Ils ont tous les 2 été désignés à l'unanimité.

- PROCHAIN CSE

19 et 20 mars 2025

Paris, le 24 février 2025