

Hommage

Les élus ont observé une minute de silence, en mémoire de **Jean-François Tealdi**, Jef, ancien secrétaire général du SNJ-CGT, figure éminente du syndicalisme à France 3 puis France Télévisions – notre camarade – décédé d'un cancer le 12 mars. [Voir ici la déclaration.](#)

Deux militants de la CGT vont quitter l'entreprise

Sabine Daniel, journaliste à Caen, élue CGT de longue date, va quitter l'entreprise, suite à une inaptitude à tout poste. Les élus ont dénoncé la dégradation de la santé, qui touche un nombre croissant d'élus et de salariés. La CGT salue cette camarade de longue date.

William Maunier quittera l'entreprise en juillet, dans le cadre d'une mise à la retraite. Syndicaliste emblématique de la CGT, cet ancien monteur a occupé des fonctions importantes. Il fut notamment secrétaire du CE du pôle Nord-Est, élu au CCE puis au CSE central. Il est actuellement élu suppléant du CSE, il est par ailleurs Secrétaire général du SNRT CGT Audiovisuel.

Départ d'une autre figure historique



C'était la dernière réunion de CSE pour Caroline Rouvin, la sténotypiste qui assurait la retranscription des débats des réunions de CSE ou de CSEC dans les procès-verbaux. Caroline était une « historique ». Elle avait connu FR3, Cours Albert-1^{er}, puis toutes les évolutions de l'entreprise. Elle avait fondé sa propre entreprise de sténotypie, aujourd'hui prestataire régulière pour France Télévisions. Les élus lui ont offert des fleurs.

Expertise pour risque grave à la locale de Nîmes

Il s'agit un peu d'un cas d'école, qui résume assez bien ce que vit le CSE depuis sa création en 2018.

La locale de Nîmes a connu de nombreuses difficultés qui ont abouti à des conflits interpersonnels et à une dégradation de la santé psychique des salariés.

Pour identifier l'origine de cette situation (afin d'éviter que cela ne se reproduise), les élus avaient voté en janvier 2024 une expertise, qui a été contestée au tribunal par la direction ; celle-ci préférerait faire réaliser, par un cabinet d'avocats à sa solde, une enquête, qui a abouti à une procédure disciplinaire et au licenciement d'un salarié. Mais ne règle pas les problèmes de fond.

Le tribunal a finalement donné raison au CSE et l'enquête, réalisée par le cabinet Cedaet a été restituée aux élus. Elle apporte une analyse et des enseignements intéressants sur l'organisation du travail dans les locales, la difficulté que rencontrent les rédacteurs en chef adjoints de locale, avec une forte charge de travail et charge mentale, le manque de moyens, avec des équipes qui tournent plusieurs sujets par jour et n'ont pas de marge, mais aussi la faiblesse des politiques de management, d'accompagnement des salariés, de régulation des situations conflictuelles. Comme partout dans le Réseau, ce qu'ont vécu les salariés de Nîmes montre qu'il manque des espaces « de dispute professionnelle », où l'on échange et débat sur le travail. Ces espaces, où seraient abordées les difficultés quotidiennes liées à l'organisation, à l'exercice professionnel, à la ligne éditoriale, permettraient de jouer le rôle de soupape et de désamorcer le pourrissement des situations.

Les élus ont fait de nombreuses préconisations, auxquelles la direction devra répondre par écrit. Depuis 6 ans, la direction a toujours rechigné à mettre en œuvre des plans d'action s'attaquant aux véritables causes, se contentant de mettre en place des actions assez anecdotiques.

Commission Nouvelles technologies

Drones

La commission des nouvelles technologies a fait un bilan de l'internalisation de l'activité des tournages par drone, un peu plus d'un an après le lancement.

Aujourd'hui, les 29 pilotes habilités dans le réseau régional assurent un maillage disparate et incomplet du territoire. Certaines régions n'en ont qu'un alors qu'à terme, il pourrait y avoir plusieurs aéronefs par région, à raison de 2 pilotes maximum par drone.

Il demeure cependant un frein : l'entreprise ne souhaite pas mettre en place un plan de formation permettant à des JRI, OPV ou autres d'acquérir les compétences de vol. Si l'on résume la position de M. Friederich, le directeur de la coordination de l'exploitation du Réseau : l'entreprise est déjà bien gentille de laisser les gens qui ont des habilitations de vol, piloter des drones en interne. Ceux qui voudraient s'y mettre n'ont qu'à se former sur leur temps personnel.

Une telle argumentation est totalement inentendable. Certes les élus ont salué la démarche conjointe direction / commission nouvelles technologies du CSE qui a permis d'internaliser l'activité de drone dans le Réseau, mais on n'est pas pour autant dans une MJC. Ces professionnels filment

des images pour les besoins de l'entreprise. Cette dernière doit donc assumer le développement des compétences des intéressés. Sans cela, il continuera à y avoir des zones blanches dans la pratique du drone.

Caméras

En 2015, France Télévisions avait passé un gros marché de renouvellement des caméras. Ce renouvellement avait fait l'objet d'une expertise votée à l'époque par l'instance de coordination des CHSCT. Elle avait permis d'identifier un certain nombre de problèmes et d'inadaptations dans le choix des caméscopes et de faire évoluer les choses, à partir des retours des utilisateurs.

Depuis lors, le parc a substantiellement évolué, à coup de remplacement de caméras par de nouveaux modèles, ou avec l'apparition de nouveaux outils : boîtiers grands capteurs, unités de tournage smartphone, GoPro, etc. Mais les élus n'ont aucun retour sur les effets de ces outils sur la santé des salariés : problèmes ergonomiques, génération de troubles musculosquelettiques, etc.

Les élus demandent qu'un vaste questionnaire soit élaboré afin de bénéficier d'un retour des utilisateurs (JRI, OPV, journalistes à compétence complémentaire), de pouvoir dresser un état des lieux des risques et préconiser des mesures de prévention. Ils demandent que ce travail soit mené sous l'égide de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et de la commission nouvelles technologies.

Overdrive

Malgré l'échec de l'expérimentation de l'automate sur le site de qualification de Strasbourg (SQS), la direction technologique n'a pas perdu espoir de pouvoir imposer l'outil qu'elle a d'ores et déjà acheté, au risque d'être accusée d'erreur stratégique.

Depuis plusieurs mois, les ingénieurs travaillent avec le fabricant d'Overdrive à une mise à jour qui permettrait d'automatiser les « infos décors » (les images projetées dans les plasmas du plateau), l'horodatage des synthés et – ce qui intéresse en 1^{er} lieu la direction – l'automatisation des serveurs, qui lui permettrait de supprimer un poste de vidéo en régie. Il n'y a pas de petits profits.

Michaël Friederich annonce désormais une phase de test de ces fonctionnalités avec les référents métiers (scriptes, techniciens vidéos...) qui avaient participé à l'expérimentation sur le SQS.

La direction rêve d'aboutir avant l'été et de consulter alors le CSE, en particulier si le déploiement de ces fonctionnalités entraîne une modification des conditions de travail ou une évolution des effectifs en régie.

[Voir le compte-rendu de la commission nouvelles technologies.](#)

Budget 2025 : le tour de vis sur les effectifs

Officiellement, si l'on écoute la direction, le Réseau France 3 n'est censé économiser cette année « que » 32 ETP pour atteindre 2920 ETP. Mais il s'agit d'un vilain camion maquillé. En réalité, les stations régionales (hors Corse) sont priées d'économiser près de 55 ETP. La différence tient au fait que le transfert des équipes légères de la Fabrique vers Rennes a rajouté 16,5 ETP à la Bretagne, ce qui masque artificiellement la baisse de 2,3 ETP à périmètre égal. En outre, la direction du

Réseau, elle, voit ses effectifs augmenter de 4 ETP, à force de recasages divers et variés. Mieux vaut être en haut de la pyramide...

On l'aura donc compris, la direction récupère à peu près les 57 ETP du projet Tempo. Et, vu le zèle de Delphine Ernotte pour réduire le déficit et ripoliner son dossier de candidature à sa succession, on peut craindre de nouveaux serrages de vis dans les mois qui viennent. Avec des conséquences toujours plus importantes sur les salariés et leurs conditions de travail. Les élus du CSE ont demandé à être consultés sur les impacts de ces nouvelles baisses d'effectifs. [Voir leur résolution](#).

[Voir le tableau comparatif par région](#) et la [déclaration liminaire de la CGT](#).

BIP d'Arcachon

Conformément à la position des représentants de proximité d'Aquitaine, les élus ont donné un avis positif au projet d'aménagement du futur bureau d'information de proximité d'Arcachon. Lors d'une précédente réunion, ils avaient validé le projet de bail.

Une équipe est en cours de recrutement. Elle est censée rejoindre les lieux en juin.

BIP de la Roche-sur-Yon

Le projet de relocalisation de l'équipe de la Roche-sur-Yon (Vendée) suscite plus de réserves. La direction, assez désinvolte, était très approximative dans ses réponses.

Les nouveaux locaux, dans un bâtiment en construction au bord de la nationale à l'entrée de la ville, sont assez excentrés et moyennement accessibles (une demi-heure de bus ; un accès à vélo, aux risques et périls du cycliste, vu la circulation sur cet axe non aménagé.

Surtout, l'équipe devra partager un seul WC avec les autres entreprises qui occuperont ce plateau de 400 m². La direction n'a pas non plus prévu de douche.

Les élus ont demandé à la direction de modifier sa copie.

[Voir la résolution des élus](#).

Tour de vis sur l'entretien annuel d'évaluation

Les remontées de salariés sur les entretiens annuels se multiplient depuis plusieurs semaines. Plusieurs d'entre vous ont constaté que leurs évaluations avaient été revues à la baisse, parfois les chefs de service ont même admis à voix haute qu'il s'agissait d'une consigne nationale.

En CSE, la DRH du Réseau France 3, Vanessa Fixot affirme qu'il n'y a aucune instruction. D'ailleurs elle affirme que la direction a fait une petite étude comparative avec les entretiens annuels de l'an dernier et que « rien ne montre qu'un niveau de compétences descende de manière significative ».

Mais dans le même temps, elle admet qu'un plan de montée en compétences des managers sur la conduite de l'entretien annuel est en cours, et qu'on rappelle qu'il ne faut « pas surnoter mais être le plus juste possible ». Selon Séverine Thirel, la DRH adjointe, on peut indiquer l'excellence d'un salarié dans l'appréciation des points forts, sans pour autant l'évaluer comme « au-delà des attentes ».

On aura compris que la direction ne veut surtout pas se retrouver dans la situation de devoir promouvoir fonctionnellement des salariés.

Questionnée sur le fait que des salariés refusent de signer leur entretien, Séverine Thirel répond qu'au contraire, s'il ne le signe pas, il n'aura pas pu manifester son désaccord. La loi impose un champ « commentaire » qui permet au salarié d'exprimer qu'il n'est pas d'accord avec son manager.

Vanessa Fixot a cru devoir rappeler qu'un entretien annuel, c'est planifié et que ça se prépare. Les élus ont demandé qu'un temps de préparation de l'entretien (avec accès aux documents et documentations) soit aussi planifié pour les salariés.

A venir

Prochain CSE : 16 et 17 avril
Prochains CSEC : 24 et 25 avril.

Paris, le 8 avril 2025

Vos élus au CSE



▶ Titulaires :

Karine Cévaër (Rennes), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), 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 : Mathieu Krim (Amiens).