

Ce jeudi 29 et vendredi 30 août a eu lieu le comité social et économique à Rouen. Voici tout d'abord, la déclaration préalable de Force Ouvrière par Bruno Demange, élu de Nancy et délégué syndical du réseau France 3 :

## DECLARATION PREALABLE

### « Rentrée sous quelle augure ?

*« Voici la toute première rentrée depuis la constitution de ce nouvel établissement couvrant désormais l'ensemble du réseau France 3 à l'exception de la Corse. C'est donc la réalité de 23 antennes qui est débattue tous les mois ici...avec en plus, de nouvelles attributions des CSE que sont les questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme nous allons encore nous en rendre compte dans ce CSE d'Aout 2019. Mais puisque l'on parle de ces questions sur lesquelles les obligations imposées à l'employeur sont claires et particulièrement strictes, comment ne pas penser aux conditions dans lesquelles cette rentrée va s'engager pour les salariés de cet établissement ?*

*D'un côté, les objectifs fixés sont amplifiés, avec notamment deux nouveaux rendez-vous d'information quotidiens, ainsi qu'une montée en puissance de l'organisation des équipes sur le numérique.*

*Pour FO, c'est clair, c'est toujours une bonne nouvelle lorsque nous vivons une progression du carnet de commande. La seule inquiétude reste évidemment cette question : avec quels moyens ?*

*Sujet particulièrement d'actualité alors que les dispositions de l'accord du 7 mai commencent à devenir réalité. Au-delà des*

*chiffres, les tous premiers départs commencent à devenir concrets dans les antennes. Et l'interrogation qui vient juste derrière est évidemment celle-ci : désormais, comment les choses vont-elles se passer ? Aujourd'hui, près de 4 mois après la signature du 1er accord, nous constatons que la négociation sur les modalités de la fameuse GPEC de progrès est toujours en cours, et que nous nous acheminons très probablement vers un dispositif complexe, qui va inévitablement nécessiter pas mal de temps.*

*Pendant ce temps intermédiaire, un constat semble évident : les antennes les plus affectées par des départs de salariés ne disposeront pas des moyens nécessaires pour répondre dans de bonnes conditions aux exigences de cette rentrée. Indépendamment des décisions qui seront prises ultérieurement (pour déterminer si tels ou tels postes seront remplacés), il est indispensable que des CDD puissent être embauchés en renfort. Lors des précédentes négociations, la direction du dialogue social s'y était engagée. Les salariés ont évidemment besoin d'être rassurés sur ce point.*

*L'autre inquiétude porte quant à elle sur le devenir de certains métiers, et surtout de celles et ceux qui les exercent.*

*Au moment précis où l'on négocie un accord pour l'utilisation d'UTS (unités de tournages avec smartphones) sur l'ensemble du réseau France 3, et au moment où l'on découvre la mise en service comme ces nouvelles régies à Rouen (avant bientôt celles de Nancy et de Reims), il est important de savoir rassurer les personnels. Il faut savoir vivre avec son temps ; FO saura toujours encourager le progrès, quand il est au rendez-vous. Mais ce progrès ne doit pas être mis en œuvre au détriment des salariés qui exercent des métiers voués à être impactés par ces évolutions.*

*Alors qu'il n'y a rien de pire que l'incertitude, il est nécessaire de dire la vérité aux salariés. Ils doivent pouvoir trouver une organisation dans laquelle ils puissent savoir comment*

*participer. Et il ne faut surtout pas freiner leurs ardeurs, lorsqu'ils sont désireux de s'ouvrir à de nouvelles activités. Et donc, ne pas refaire qui s'est passé au printemps dernier avec la sélection pour ouvrir la compétence complémentaire "UCC multimédias". Alors qu'il ne s'agissait que de tests pour accéder, non pas à la fonction elle-même mais juste à une formation, trop nombreux ont été les salariés qui ont vécu cette expérience comme un concours digne d'une entrée dans une grande école. Plus que jamais, dans ce contexte particulier vécu par notre entreprise, les salariés ont besoin d'être rassurés aussi sur leur devenir. Cet objectif doit absolument rester la priorité dans tout ce qui va être entrepris ».*

---

Suite à la lecture des liminaires des différentes organisations syndicales, la nouvelle directrice du réseau France 3 nous a apporté quelques éléments de réponse.

Elle a notamment été claire sur le recours aux CDD : oui, ils seront sollicités là où il y aura besoin, suite aux départs des personnels, durant la période transitoire avant que les choix définitifs soient arrêtés.

Autres annonces, Laurence Mayerfeld a demandé aux directeurs et directrices régionaux de veiller au fait que soit arrêtée toute forme d'incivilité : « nous avons connu des temps avec des rapports rugueux, mais notre culture ne le supporte plus désormais ». L'objectif est aussi la restauration des collectifs de travail. Un travail va également être lancé pour une analyse plus fine des indicateurs de l'absentéisme. La commission santé, sécurité et conditions de travail.

---

## SOMMAIRE

- 1/ POINT « SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL »
  - 2/ MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE RENTREE : PRESENTATION PAR SITES
  - 3/ MATINALES FRANCE BLEU / FRANCE 3
  - 4/ SITUATION GENERALE DU RESEAU FRANCE 3
  - 5/ BILAN DU PLAN DE FORMATION ET BILAN HANDICAP 2018
  - 6/ VIE DU CSE
-

## 1/ POINT « SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL »

Plusieurs dossiers étaient à l'ordre du jour : un compte rendu de la commission mais aussi la présentation des deux rapports d'expertise suite aux **2 alertes pour danger grave et imminent sur les sites de France 3 Centre et France 3 Alpes**.

La dernière commission « santé sécurité et conditions de travail » a notamment examiné la **situation de la locale de Rodez, dans laquelle plusieurs salariés sont en souffrance**. La situation n'a pas encore été solutionnée à ce jour. Il était aussi question d'un bilan de l'activité des psychologues du travail. Un constat a été fait selon lequel les sollicitations sont variables d'une région à l'autre et en fonction des métiers. L'étude révèle qu'un certain nombre de journalistes ont demandé des entretiens (pour des problèmes relationnels, de relations avec l'encadrement, de visions sur l'avenir).

La directrice informe les élus qu'elle se déplacera sur Rennes le 20 septembre, pour traiter le dossier de la locale de Brest suite à la mise en place d'Imedia 2. Il est notamment prévu de supprimer le poste de mixage, contrairement à l'organisation actuelle du travail à Brest).

### ❖ FRANCE 3 ALPES

L'expertise du cabinet CEDAET a été engagée suite à la tentative de suicide d'une salariée, élue de proximité, en avril dernier. Cette étude n'a pas eu comme objectif de rechercher la cause du geste, mais d'**éclairer sur les facteurs professionnels et les dysfonctionnements pouvant exister**. Les experts ont donc engagé une série d'entretiens et d'observations sur place. De ces « éléments », il ressort qu'il existe un **malaise, perdurant suite à des conflits passés et récents**. L'organisation du travail y est perçue comme favorisant l'improvisation et l'arbitraire.

La directrice du réseau a relaté pour sa part son passage sur Grenoble en juillet dernier.

Elle y a constaté une certaine liberté de parole, et a bien conscience qu'il va falloir reconstruire un collectif de travail. Elle ajoute qu'elle estime que ce plan d'action doit être construit **sur place** (avec la direction locale et les élus de proximité...afin que tout le monde parvienne demain à travailler ensemble). **Dès la rentrée, dans quelques jours, le travail de cette expertise sera restitué aux salariés.** *« Ce qui sera dit ne fera pas forcément plaisir, mais ça a le mérite de se remettre dans le dialogue ».*

Le directeur régional d'Auvergne Rhône-Alpes soulève le fait que *« le malaise s'exprime de façon assez forte, alors qu'il existe aussi beaucoup de moments de fierté dans les actions des salariés (qui n'apparaissent visiblement pas dans les retours exprimés) » ? »*. L'une des explications est la faible participation des salariés à cette étude. **Qu'en pensent les autres ? Partagent-ils cette analyse sur leur environnement de travail ?** En ce sens, la restitution à l'ensemble du personnel sera très intéressante.

CEDAET ajoute que, même si **Grenoble est une station connaissant peu de mobilité** (et donc des conflits pouvant être anciens, entre salariés qui sont en poste depuis longtemps), France 3 Alpes n'est **pas si différente des autres antennes**. Des points sont transverses, et **un travail va être engagé sur l'ensemble des managers du réseau**. *« C'est d'autant plus nécessaire qu'il va falloir réussir la transformation qui nous attend »*. Une des explications est que, dans notre entreprise, les encadrants sont souvent choisis **non pas selon des critères de qualité managériale, mais selon des critères d'expertise sur leur cœur de métier**.

A l'issue des débats, les élus ont adopté une résolution reprenant les principaux points du rapport. **Ils n'ont pas levé l'alerte pour « danger grave et imminent »**, car celle-ci émane des représentants de proximité, et qu'ils attendent des éléments plus précis sur le plan d'action à venir. La direction a informé que **la non levée de cette alerte pour DGI entrainera la transmission de la procédure à l'inspection du travail de Paris**.

## ❖ FRANCE 3 CENTRE VAL DE LOIRE

L'expertise du cabinet SECAFI a été engagée suite à la tentative de suicide d'une salariée, rédactrice en chef adjointe dans cette antenne. Les débats ont eu lieu en l'absence de la directrice régionale.

Là aussi, l'expert a travaillé sur les facteurs professionnels pouvant expliquer ce drame. Il précise que la direction **évoque des difficultés professionnelles rencontrées par la victime, mais note que celles-ci n'apparaissent pas dans les entretiens annuels, ni dans les propositions de formation pour y remédier.** L'expert retient également que la **détérioration des conditions de travail de cette salariée comporte plusieurs facettes.** Il identifie par ailleurs un fait, engagé par la direction, survenu la veille de la tentative de suicide. Il émet l'hypothèse selon laquelle il **existerait peut-être un rapport de cause à effet.**

La directrice du réseau France 3 a précisé que, *« là aussi, le plan d'action doit se construire sur place. Des propositions sont prêtes pour être proposées aux instances de proximité dans les prochains jours ».*

L'expert met en avant un courrier du médecin du travail informant la direction de son inquiétude, qui est resté sans suite. La directrice répond à cela qu'il *« ne s'agit pas*

*pour elle de trouver des excuses à la direction : la responsabilité en matière de santé au travail, c'est la mienne »* ! Il est ajouté que le **contexte de cette antenne n'a pas facilité les choses : le manque de cadres, et les postes non pourvus oblige les salariés en poste à devoir effectuer le travail des personnes manquantes.**

Les salariés ont adopté une résolution reprenant les principaux éléments transmis par l'expert. **Ils n'ont pas levé l'alerte pour « danger grave et imminent »**, pour les mêmes raisons. Là aussi, la direction a informé que la non levée de cette alerte pour DGI entrainera la transmission de la procédure à l'inspection du travail de Paris.

## ❖ FRANCE 3 COTE D'AZUR

La direction évoque **une démarche d'évaluation des RPS (risques psycho sociaux) au sein de la rédaction**, en association avec les représentants de proximité de cette antenne. Cette démarche fait **suite à des alertes émises par l'ancien CHSCT et par le médecin du travail.** Des psychologues du travail ont été mandatés pour cela. La directrice du réseau France 3 nous dit être très intéressée par cette démarche innovante. *« Regardons ce que cela produit...et il restera toutes les prérogatives habituelles si cela ne donnait pas un résultat concluant ».* **La restitution aux salariés est prévue le 14 octobre.**

## 2/ MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE RENTREE : PRESENTATION PAR SITES

Pour sa toute dernière prestation dans l'entreprise avant son départ en retraite, Bernard Loche, directeur de l'info régionale, a présenté les particularités de cette rentrée dans les régions.

**Pour l'essentiel, toutes les locales passent désormais à 18h53...avec, cette année, des**

**mesures d'audience hebdomadaire (par antenne).**

4 d'entre elles voient leur périmètre de diffusion augmenter : **Boulogne, Le Havre, Metz et Brive.**

Les élus demandent : est-ce que ces locales resteront des « locales » ? « Oui », nous répond Bernard Loche. Certes, les sujets de la locale de Metz, par exemple, concerneront toute la Lorraine...et plus seulement le secteur de la seule locale de Metz ! Du coup, est-ce encore une locale ???

A noter aussi : la programmation à Strasbourg du programme en alsacien « Rund Um » à 18h53.

### 3 axes essentiels sur le plan éditorial :

- La richesse du tissu associatif
- La parole citoyenne (à travers des reportages, le web...) ; Orléans et Antibes prévoient des regards d'ados, en lien avec le CLEMI.
- Des écritures compatibles avec le web

**Avec une force : un créneau complet, sans aucune servitude, entre 18h53 et 19h24 !**

Un constat est fait dans bon nombre de grandes régions à plusieurs antennes : il y a une **volonté de mutualiser entre les différentes antennes de la région pour la case de 11h53.**

2 antennes prendront pour 11h53 le programme de « **France 3 Toutes Régions** » : **Nantes, et Amiens** (dans un premier temps). Ce programme, intitulé « **Hors la Ville** » sera aussi disponible pendant les périodes de basse activité.

Pourquoi cet horaire de 11h53 ? Qu'est-ce que ça va donner ? La directrice du réseau France 3 nous répond « *on ne sait pas, ce créneau n'a jamais été fait en local ; on va regarder !* ».

---

## 3/ MATINALES FRANCE BLEU / FRANCE 3

Les matinales communes reprennent à Toulouse et à Nice dès le 2 septembre. Courant septembre viendront s'ajouter Guéret (peut-être le 23 septembre) et Lille (30 septembre).

Viendront s'ajouter par la suite Aix en Provence (15 novembre), puis Quimper (2 décembre).

A terme, il est toujours prévu de diffuser les 44 antennes.

La directrice du réseau France 3 redit « *qu'il n'est pas dans notre idée d'investir sur ces matinales les moyens du réseau qui peuvent être investis sur d'autres choses, faisant partie de notre plan de charge* ». Il est redit que nous ne sommes désormais que diffuseurs de ce programme. C'est un programme France Bleu, qui sous traite une partie (notamment l'emploi des éditeurs visuels) à l'une des entités d'EDEN. FO dénonce cette organisation, alors que ce métier « d'éditeur visuel » n'existe pas dans les conventions de branche.

### FO pose des questions :

- ❖ **Quel coût ?** La direction n'est pas encore en mesure de donner des chiffres. FO a entendu le coût de 9 millions d'euros. La directrice du réseau France 3 précise que « *les 9 millions correspondent au projet complet (avec les 44 diffusions). Ça coûte beaucoup moins à ce jour* ».
- ❖ **Que deviendrait le matériel investi dans les studios de France Bleu si l'expérience s'arrêtait ?** Est-ce que nous ne sommes pas en train d'équiper Radio France (qui n'investit rien dans le projet). La directrice précise que ces équipements font partie de l'achat de programmes (au même titre que tout achat de programmes ou co-production)
- ❖ **Quelle audience ?** Le directeur des programmes dit que l'audience est maintenue par rapport au programme initial... « *ce qui est déjà un exploit, dans la mesure où il ne s'agit pas du même public, à une heure où le programme initial est destiné à la jeunesse* ».

Globalement, les élus considèrent que le sujet n'est pas assez cadré, et demandent la tenue d'une commission « antennes » consacrée au dossier France Bleu. La directrice approuve l'idée que cette commission puisse se réunir bientôt.

## 4/ SITUATION GENERALE DU RESEAU FRANCE 3

La directrice du réseau France 3 a exposé, en quelques mots, les grandes lignes de son projet.

Tout d'abord, par rapport au web, nous avons raté le visage numérique lorsqu'on voit le nombre de contributeurs. Il n'est plus question de cantonner le sujet aux seuls spécialistes : **le numérique est l'affaire de tous**, d'où un toilettage prévu dans l'organisation (pour le mois d'octobre). Certes, les spécialistes conservent une expertise dans une activité **en évolution permanente**). Des formations seront par ailleurs proposées aux cadres, pour que tous soient en capacité d'effectuer une « vraie » commande de sujets numériques (alors que celles-ci sont souvent trop « brouillonnes » aujourd'hui. De même, tous les salariés recevront une sorte de « vade mecum » destiné à exposer clairement ce que l'entreprise attend d'eux. Pas seulement les contributeurs : **tout le monde !**

Un autre grand objectif du moment va concerner les élections municipales. Très clairement, il va s'agir d'être **exemplaire**. C'est-à-dire avec une offre différente, massive, « **pour que personne dans ce pays ne se pose la question : où se passe la couverture des municipales dans les territoires** ». Les débats, tant avec les politiques qu'avec les citoyens, doivent se passer chez nous : il s'agit d'un enjeu démocratique énorme. **Notre force est de pouvoir montrer que lorsqu'il existe un moment démocratique dans ce pays, nous sommes là pour donner la parole.**

Notre bataille n'est pas contre VIA ou BFM (qui ne font pas la même chose). Il s'agit de valoriser ce que l'on fabrique. **Qui sait, par exemple, que nous sommes partenaires de 200 ou 300 théâtres ? Qui fait vivre le tissu culturel de nos régions ?** Une volonté est qu'il existe des « partenariats cadres » avec des titres de presse écrite qui ne sont pas dans le

réseau VIA. Aujourd'hui, ces partenariats ne sont pas très encadrés.

Là aussi, une présentation détaillée est prévue pour octobre.

Un autre enjeu sera sans nul doute **l'arrivée des régies automatiques. Vont-elles impacter les métiers ? De quelle façon ? Et serait-il simple de « reprendre la main » si le besoin se présente ?** Clairement, la directrice veut voir ce que ça va donner. En sachant que l'objectif affiché est « **d'aller partout ensemble** », et de « **ne pas laisser ensemble des personnes sur le bord du chemin** ».

Au-delà de ces grandes lignes, une discussion s'est engagée au sujet des évolutions à engager. **De quelles compétences avons-nous besoin ? Lesquelles sont manquantes ?** Ces éléments seront précieux pour pouvoir parvenir ensuite à des recrutements sur de nouveaux profils, en tenant compte des postes vacants ou des besoins. Plus globalement, sur ces nécessités d'évoluer, deux logiques s'opposent :

- ❖ Soit ne rien faire, ne pas modifier ses pratiques professionnelles, et juste laisser partir les salariés en partance : « **voilà qui appauvrirait tout le monde** » a précisé la directrice du réseau.
- ❖ Soit permettre à des salariés qui font la même chose depuis 15 ou 20 ans de s'engager sur d'autres pistes, en fonction de leurs envies ; « **quand on ouvre les portes de l'envie, on a souvent de bonnes surprises** » a commenté la directrice.

C'est donc vers la deuxième logique que l'entreprise va se diriger. **Un cadre global sera négocié, et le travail se fera ensuite au plus près du terrain.**

Quelles ouvertures ? La directrice distingue « l'info » (qui restera entre les mains des journalistes) et les « contenus de programmes » (pour lesquels on peut « ouvrir la porte » sans lâcher les salariés pour autant).

**FO trouve cette feuille de route alléchante, même s'il s'agira d'être attentif aux détails qui suivront.**



## 5/ BILAN DU PLAN DE FORMATION ET BILAN HANDICAP 2018

Les élus ont pris connaissance du compte rendu de la dernière commission emploi formation.

Pour le retrouver, [cliquez ICI](#).

La présentation a débuté par un **bilan du réalisé du plan de formation**. Pour l'essentiel, les élus constatent que le budget prévisionnel 2018 a été réalisé à hauteur de 106%. En clair, il a été dépensé 1,3 millions (soit plus que ce qui était prévu...ce qui mérite d'être souligné, alors qu'il s'agit de formation !). Les élus soulèvent la bonne optimisation liée à la fin de la « période de professionnalisation ».

Au total, on compte 41.000 heures, avec une durée moyenne de 15 heures par salarié.

Très peu de salariés du réseau se sont retrouvés sans formation depuis plus de 3 ans : 66 sur plus de 3000.

Du côté de la Fabrique, on compte 61 salariés sans formation depuis plus de 3 ans sur un total de 320.

Les élus ont évoqué aussi les CPF (comptes personnels de formation). Leur utilisation est à la seule initiative du salarié :

- ❖ Soit librement, hors temps de travail, sans qu'il y ait besoin d'une déclaration auprès de l'entreprise,
- ❖ Soit sur le temps de travail, si le salarié fait la demande à l'employeur, et que celui-ci accepte.

Il est précisé par ailleurs qu'un décret, sorti fin août, abroge la date butoir du 31 décembre 2020 pour utiliser ses anciens « droits à DIF ». Il est juste nécessaire que ceux-ci aient été convertis en « droits CPF » et ouverts dans le « compte CPF ».

La commission emploi formation a traité également le **bilan de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**. Pour rappel, ce seuil est à 6% de l'effectif total, faute de quoi l'entreprise doit verser une contribution à l'AGEFIPH. Si la performance globale, au niveau de France TV, est inférieure à ces 6%, celle du réseau France 3 est quant à elle satisfaisante, avec une fourchette de 5,79 à 8,17% (selon les différents ex pôles). Seule réserve : pour l'essentiel, il s'agit de salariés âgés de plus de 50 ans, ce qui laisse penser que ces chiffres risquent de baisser avec les prochains départs à venir.

Il est redit qu'il s'agit là d'un enjeu de société. Un autre axe important porte sur la question du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Autre bilan étudié par cette commission, **celui de l'alternance**.

Il existe pour les entreprises de plus de 250 salariés une obligation d'employer au moins 5% d'alternants.

La commission constate que l'établissement du réseau compte 86 alternants, soit une proportion inférieure à ces 5%.

A noter : ces chiffres s'apprécient au niveau de l'entreprise. Or, nous ne disposons pas des chiffres des effectifs dans les autres établissements de France TV.

---

## 6/ VIE DU CSE

### Compte-rendu de la commission des marchés du 10 juillet et du 28 août.

4 projets d'acquisition ont été examinés :

- ❖ Un nouveau logiciel de gestion de ce CSE du réseau France 3 (qui entrera en fonction le 1er janvier 2020)

- ❖ Le prestataire d'un voyage au Canada organisé par la commission Activités Sociales et Culturelles de l'antenne d'Aquitaine
- ❖ Le renouvellement de la convention d'assistance juridique du CSE
- ❖ Et le fournisseur des bons « rentrée scolaire »

Les élus ont pris acte des choix retenus.

Information sur la composition de la commission ASC Centre Val de Loire :  
Désignation d'un 5ème membre

Le CSE désigne Lucie Cecconi pour succéder à Laurent Amblard (devenu président de la

commission suite à la démission de l'ancienne présidence Sylvie Samson, elle-même devenue assistante administrative du CSE sur cette antenne de Centre Val de Loire). Enfin, le CSE s'est prononcé sur un avis d'inaptitude et sur 3 souhaits de départs exprimés par des salariés protégés dans le cadre de l'accord du 7 mai.

---

## Prochain CSE • 3 à Lyon : 26 & 27 septembre

### Vos élus FO au CSE

Éric Vial (Alsace) - Gregory Hen (Provence + Vendargues) - Laurence Romet (Picardie) - Véronique Chazaud (Paris Île de France) - Francois Ormain (Basse Normandie) - Claire Lebret (Auvergne) - Bruno Demange (Lorraine) - Fiona Gruau (Pays de Loire) - Henri Weiken (Alsace)

Représentante syndicale FO au CSE : Roya Moradpour