



Ce jeudi 26 et vendredi 27 septembre a eu lieu le comité social et économique à Lyon.

SOMMAIRE

DECLARATION PREALABLE (*RCC – situation des scriptes – alerte sur les personnels administratifs – GPEC – non à la cogestion ! – situation des CDD – augmentation de salaires*)

1/ EVOLUTION DE L'ORGANISATION AU SEIN DES ANTENNES ET DE LA DIRECTION DU RESEAU REGIONAL FRANCE 3 CONCERNANT LE NUMERIQUE

2/ DEPLOIEMENT D'IMEDIA 2 A LA LOCALE DE BREST

3/ EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE

4/ PROJET DE RELOCALISATION DES PERSONNELS DE LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION DU SITE DE LAMBERSART (LILLE)

5/ RETOUR SUR LES TEMPS DE TRAVAIL DES EQUIPES LORS DU TOUR DE FRANCE 2019

6/ COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DE SUIVI DU PROJET DE DEMENAGEMENT DE VANVES

7/ DEMARCHES EN COURS CONCERNANT LES ANTENNES D'ORLEANS ET GRENOBLE SUITE AUX ALERTES POUR DANGER GRAVE ET IMMIMENT ET RESOLUTIONS VOTEES PAR LES ELUS DU CSE LORS DE LA SEANCE DU 29 AOUT 2019

8/ COMPTE RENDU DE LA COMMISSION EMPLOI ET FORMATION DU 18 SEPTEMBRE

9/ RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2018

10/ VIE DU CSE

DECLARATION PREALABLE

Par Eric Vial, DSC FO

« Déjà 552 départs, sur les 2000 au maximum, actés dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective... Dont plus de la moitié, 261 exactement concernent france.3 ! Avec des stations particulièrement impactées par cette restructuration : 28 en Provence-Alpes, 25 en Bretagne, 24 en Rhône-Alpes, 19 en Nord-Pas-De-Calais et en Alsace.

Quasiment la moitié sont partis ou partiront avant la fin de l'année.

Cette hémorragie de l'emploi déstructure profondément nos organisations et nos conditions de travail. Nos missions de service public sont en péril. Une édition d'information à Rouen n'a pu avoir lieu faute de scripte.

La situation est très préoccupante car les personnels partants ne sont pas remplacés. Le surplus de travail est laissé aux autres, à ceux qui restent, sans aucune compensation. Les tensions sont donc de plus en plus vives. L'ambiance générale s'en ressent. La fatigue aussi ! A l'heure actuelle, les postes libérés sont gelés.

Nous avons déjà évoqué les graves difficultés de condition de travail des personnels de la Fabrique. **Aujourd'hui, nous voulons alerter aussi sur la situation particulièrement délicate des personnels administratifs qui sont au bord de la rupture.** Notre organisation syndicale a reçu plusieurs témoignages de personnels qui n'osent plus prendre leurs vacances, "parce que personne ne va faire le travail à leur place", parce qu'on leur demande de gérer des dossiers souvent bien loin de leurs établissements, parce qu'on les stresse à tenter de récupérer des retards qui s'accumulent et dont ils ne sont pas responsables, parce que ces personnels doivent rendre compte devant leurs collègues des désorganisations dont ils ne veulent plus subir la vindicte et les agressions.

« La direction doit enfin montrer l'exemple au lieu d'en demander toujours plus aux salariés »

Le travail les rend malade. Cette situation est la responsabilité de l'employeur. Notre CCSCT devra sans doute ce saisir aussi de ce dossier, mais il en a tant d'autres en attente...

Et pourtant, l'accord du 9 mai est très clair, **et c'est ce qui a poussé FO à signer la RCC.** Face aux départs, il y a la création d'emplois. Lors de la dernière journée de négociation de cette RCC, dans le bureau de la Présidente, **FO france.tv a fait indiquer sur l'accord que « la direction s'engageait (c'est le terme exact) à créer 1100 emplois ».** Pour l'instant, il n'y en n'a pas un seul. **Alors, s'il faut faire constater juridiquement que la direction ne respecte pas ses engagements, FO n'hésitera pas à le faire.** Nous demandons donc, conformément à notre accord, que la commission chargée de créer des emplois s'ouvre enfin.

On nous rétorque, et c'est bien légitime, qu'avant d'embaucher il faudrait savoir qui nous allons embaucher ! Il faut donc faire une analyse fine des compétences dont l'entreprise a besoin afin d'assurer sa stratégie de développement. C'est tout l'enjeu d'une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, la GPEC. Quelles compétences nécessaires ? Quels sont les métiers en tensions, qui vont disparaître, dont nous avons moins besoin ? Quelles sont les formations à développer pour maintenir france.3 comme leader des chaînes régionales dans un environnement de plus en plus concurrentiel ? Quels sont les nouveaux métiers ? Comment les intégrer dans nos organisations de travail ou dans notre accord collectif ? Ces analyses rigoureuses de recherches et de développements incombent à la direction. Elles sont de la responsabilité du management. Et pourtant, ce travail-là, essentiel à la poursuite de nos missions, n'est toujours pas fait. Pour FO c'est un immense regret, car nous avons le

sentiment qu'il n'y a plus de phase prospective ou projective dans notre entreprise. Nous avons le sentiment que tout s'arrête maintenant, comme toujours, au moment où il va falloir nommer, ou renommer, un nouveau PDG de France Télévisions. Mais la vie de l'entreprise continue. Et l'audiovisuel public est particulièrement attaqué par nos adversaires actuellement. Il ne faut donc pas desserrer la garde, et poursuivre nos activités, y compris dans la modélisation et de l'optimisation de nos organisations de travail. Optimiser ne veut pas dire « économiser » ou « réduire ». Optimiser, cela veut dire, encadrer le travail pour le rendre sain, pour que les collaborateurs aient du bonheur à s'épanouir, qu'ils participent à un projet commun.

Nous sommes donc entrés dans l'ère de la cogestion. Pour plaire à qui ? Sans doute à la tutelle. La campagne des patrons de FTV a commencé : « regardez comme on est gentil avec eux. Regardez comment fonctionne merveilleusement bien le dialogue social ». Nous à FO, fidèles à nos engagements «révolutionnaires et résistants », nous sommes contre la cogestion. Chacun son rôle, chacun ses responsabilités, chacun son salaire en conséquence. **Notre rôle de syndicalistes est d'alerter, d'être un contre-pouvoir, de défendre l'intérêt des salariés et de notre entreprise, de donner notre avis. Celui de la direction est de décider et de conduire. A nous d'appliquer ensuite.**

Et pourtant, coup sur coup, la direction générale de France Télévisions et celle de france.3 ont proposé aux organisations syndicales de « faire eux-mêmes directement leurs propositions d'accords ». Il faut dire aussi que tout cela sort d'une mode managériale : « faites participer vos collaborateurs ! ».

Il en résulte donc pour le texte de la GPEC « dite de progrès » (un accord qui doit être pourtant déterminant pour les ambitions de l'entreprise) un "gloubi-boulga" d'expérimentations totalement disparates d'un établissement à l'autre, pouvant exister dans des petits collectifs de travail sur la simple initiative de l'employeur, mais pire, pouvant perdurer même si les commissions, sous-commissions (et toute l'armée

mexicaine mise en place pour regarder tout cela de très haut) en constatent l'échec. Bref, c'est quartier libre pour la direction. Ce n'est plus l'ordre, c'est le désordre. Le général de Gaulle aurait dit « c'est la chienlit ». Heureusement, une GPEC est encadrée ! La direction ne peut pas se soustraire aux canons de la loi et de ce qu'une direction doit proposer.

Pour france.3, il en résulte aussi un non débat sur un sujet structurant pour tous les collaborateurs de notre établissement : le déploiement des régies automatisées. La direction ne peut se couper de ses responsabilités en se défaussant, et en renvoyant ce projet aux syndicats en leur disant : « faites-nous vos propositions ». Encore de la cogestion ! Car il faut dire aux salariés la vérité, il faut être transparent avec eux. Une régie automatisée, cela peut fonctionner avec...deux personnes seulement. Dans de nombreuses télévisions, c'est ce format-là qui a été adopté d'ailleurs. C'est cela, la réalité de l'automatisation dans l'audiovisuel. Plus besoin de réalisateurs, de mixeurs, de monteurs, de vidéos : tout peut se faire automatiquement.

FO est un syndicat réformiste. Nous n'avons pas peur de l'avenir. Le progrès est source d'amélioration des conditions de travail. Nous savons que la révolution du digital et que l'évolution technologique engendre mécaniquement la disparition de certains métiers, mais nous savons aussi qu'il engendre la création d'autres métiers, liés aujourd'hui par exemple à la data, à l'électronique, à la création et aux contenus. **C'est cela que nous devons aborder avec la direction ! C'est cela que nous devons mettre en place. Cela s'appelle de la co-construction, pas de la cogestion.** Le chantier est immense, et il n'a toujours pas commencé. Nous attendons donc les propositions. Notre rôle sera de les faire évoluer. A plusieurs cerveaux c'est toujours mieux pour réussir !

Pour autant, nous ne voulons pas faire nos grincheux et tout rejeter en bloc. C'est pourquoi FO propose de renommer l'accord GPEC actuellement en discussion (qui n'est

donc pas une GPEC), en un accord de méthodes d'expérimentations ou d'adaptabilité des nouveaux métiers. C'est une manière de ne pas jeter le travail qui a été fait sur ce sujet ; il pourra nous servir d'analyse des nouveaux métiers.

Nous proposons à la direction de france.3, d'aborder le plus rapidement possible, le sujet des nouveaux métiers : de quoi nous avons besoin, de quoi nous n'avons plus besoin ? Quels seront les impacts sur l'emploi ? Quels seront les impacts sur les compétences complémentaires ? Faut-il en ajouter, faut-il les abandonner ?

Nous proposons également à france.3 la négociation d'un accord d'évolution de carrière des salariés. Il existait un projet il y a deux ans, sur les chargés d'exploitation vidéo par exemple, qui reconnaissait les « expertises » et valorisait « l'initiative et la motivation ». Nous attendons toujours que ce texte soit rediscuté.

Nous proposons enfin de "desserrer l'étau" des 80 jours pour les collaborateurs CDD non-réguliers, afin de pouvoir remplacer correctement les salariés en maladie ou en congés. En termes d'organisations du travail, ce n'est plus tenable.

Enfin puisqu'il n'y a que les idiots qui ne changent pas d'avis, FO va déposer un projet de texte concernant la NAO (négociation

annuelle obligatoire). Nous allons voir si la cogestion cela marche tout le temps ou seulement lorsque cela arrange la direction ! Rappelons que nous avons appris que la masse salariale des plus hauts revenus de l'entreprise avait augmenté en un an de +36 %. FO va donc réclamer légitimement une augmentation de salaire de +36% pour tous les personnels. Cela semble logique de "faire comme nos patrons ou patronnes". Pour se défendre, la direction rétorque que cette masse salariale a augmenté parce que l'entreprise a intégré des animateurs vedettes en CDI (qui seront donc payés et par France Télévisions et par les entreprises de production avec lesquels ils travaillent sur certaines émissions : un double salaire qu'avait déjà condamné la Cour des Comptes !). Pour autant, nous pensons nous aussi, que c'est une excellente décision d'intégrer des personnels dans la précarité depuis de si longues années. Mais alors si c'est fait pour les animateurs vedettes, il faut aussi le faire pour tous les intermittents dans la précarité depuis tant d'années dans notre entreprise, obligés de passer par des contentieux pour se faire intégrer.

Décidément cette entreprise aura toujours eu un énorme problème : l'exemplarité de nos chefs. S'ils pensent que c'est une mauvaise idée pour eux, c'est que c'est sans doute une mauvaise idée pour leurs subordonnés. » ●

PROPOS LIMINAIRES DE LA DIRECTION

En préalable, la directrice du réseau France 3 a tenu à faire part aux élus de la survenance d'un incendie sur un site Seveso, pouvant mettre en danger les personnels de la station de Rouen. (Le lendemain, vendredi 27 septembre, décision a été prise par la direction de faire évacuer le site, et de laisser l'antenne de Caen « prendre la main »).

Elle a tenu à exprimer ensuite sa désapprobation quant au fait que les éléments du rapport d'expertise suite à l'affaire grenobloise aient été transmis à la presse par une organisation syndicale.

« Alors qu'il s'agit d'un document confidentiel, retrouver des extraits dans les articles, avec parfois mention des initiales des salariés est grave : le collectif de Grenoble s'est senti mis en cause ».

Interpellée par une autre organisation syndicale sur les 54.000 euros versés à Yannick Noah suite à l'utilisation de la marque NOA, elle rappelle le droit des marques déposées, avec l'obligation, soit de changer le nom, soit d'acheter le droit d'utiliser la marque en question. C'est la 2ème hypothèse qui a été choisie, « pour un prix très raisonnable par rapport à ce qui se pratique ».

Evoquée aussi, la force de notre réseau face à l'arrivée d'une concurrence comme celle de BFM à Lyon : « nous donnons la parole à des personnes qui ne l'ont pas ailleurs, et notre offre, forte de 18 à 20% d'audience n'est pas la même chose que BFM (qui fait pour l'essentiel du « tout plateau ») ; depuis nous sommes crédités d'un capital-confiance à 80%, ce n'est pas rien ! »

La directrice du réseau a répondu aussi à FO. Elle a redit son attachement à la notion de co-construction : « c'est bien la direction qui dirige ! ». Sur les nouvelles régies, elle redit que la négociation ne portait que sur « l'évocation d'un principe, qui entrerait dans le cadre de l'accord cadre de méthode actuellement en cours de négociation. Il y a juste

interrogation, pour voir si les OS ne souhaitent pas la présence d'autres principes ». Elle n'appelle pas cela de la cogestion. Elle enchaîne sur la « nécessité absolue d'engager un inventaire des compétences », avec un travail qui doit être fait en régions, « au plus près des réalités, sachant qu'elles ne sont pas les mêmes partout ». Elle est revenue aussi sur les embauches de CDD suite aux départs liés à la RCC : « oui, il doit être fait appel à des CDD, autant que de besoin, mais sans pour autant revenir au seuil des 80 jours (nécessaire pour ne pas se retrouver dans des situations générées dans le passé) ». Enfin, elle nous a répondu par rapport à l'info concernant l'augmentation de 36% en un an de la masse salariale des 10 plus hauts salaires : elle confirme qu'il ne « s'agit pas de direction, d'encadrement, mais de l'intégration parmi les salariés d'animateurs et journalistes vedettes ».

FO répond à cela que cette symbolique (que représente ce chiffre de 36% de progression des plus hauts revenus) est particulièrement choquante. A 8 jours de l'ouverture des Comités des Salaires, dans lesquelles la « générosité » sera loin d'être la même ! FO réagit ainsi à l'injustice.

1/ EVOLUTION DE L'ORGANISATION AU SEIN DES ANTENNES ET DE LA DIRECTION DU RESEAU REGIONAL FRANCE 3 CONCERNANT LE NUMERIQUE

Il ne s'agit pas d'un « big bang » mais d'un « toilettage », pour s'adapter au besoin selon lequel « tout le monde s'y met ». La directrice du réseau précise qu'en fait, le besoin est double :

→ D'une part, des « spécialistes », informés sur les évolutions, les nouveaux algorithmes...

→ Et d'autre part, le partage de l'activité numérique, et la « démocratisation du web »

Le projet prévoit que, dès janvier prochain, les « patrons de contenus hors info » soient uniques, pour linéaire comme numérique : ils doivent être capables d'effectuer des doubles commandes. L'objectif est aussi que les CODIR participent à l'effort demandé, avec la suppression d'un cadre dans chacun d'eux.

Au sujet de la matrice de transferts, des précisions seront apportées lors du prochain CSE.

FO constate qu'il est déjà, en l'état, plus difficile de fonctionner dans les grandes DR avec un seul délégué « antennes » pour l'ensemble des antennes (par rapport à l'époque où il existait un DRA pour chacune d'elles). Qu'en sera-t-il s'il n'y a plus qu'un seul « patron de contenus » en Nouvelle Aquitaine, Grand-Est et AURA ? La directrice répond à cela qu'on ne reviendra pas pour

autant à une organisation avec des délégués dans chaque antenne.

En marge de ce sujet, un vade-mecum va être établi pour donner une feuille de route aux équipes : qu'attend-on précisément des équipes sur le terrain, en matière de numérique (selon que nous sommes sur des actus chaudes, moyennes, froides) ?

2/ DEPLOIEMENT D'IMEDIA 2 A LA LOCALE DE BREST

Suite au passage de la direction à Rennes le 20 septembre dernier, un compromis a été trouvé au sujet du mixage. Le poste d'OPS sera maintenu, et un équipement comparable à celui présent dans les BRI. Les élus saluent cette avancée, et la qualité des échanges au cours de cette journée.

Reste la problématique du 2ème poste d'assistante, spécifique à la locale de Brest. La directrice du réseau précise que "s'il y a des économies d'ETP à faire, elles ne se feront pas sur les locales". Elle ajoute qu'elle ne souhaite pas retirer des moyens au potentiel brestois, et en l'occurrence transformer ce poste d'assistante pour permettre à la rédaction de Brest de disposer d'un journaliste supplémentaire.

3/ EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE

❖ Point sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation

Les 5 postes de responsables de site ont été mis en consultation le 4 juillet 2019.

6 personnes ont postulé. Après avoir été reçues, 5 personnes ont été nommées. L'annonce a été faite à l'ensemble des équipes. Par la suite, 12 postes de l'organisation comptable ont été mis en consultation. Sur ces 12 postes, une information a été envoyée au responsable de service, aux adjoints et aux référents. Toutes les personnes qui ont postulé ont été reçues.

Sur les 12 postes, 9 responsables de service ont été nommés. Pour les 3 autres postes, ils ont été rattachés directement à des responsables de site pour des raisons de taille. Toutes les équipes comptables devraient connaître leur zone d'affectation début octobre.

Concernant les outils de communication ateliers : les collaborateurs ont été équipés en SKYPE, en casque et en webcam pour les réunions de service.

Des ateliers transverses basés sur le volontariat seront prévus courant octobre ou début novembre. Ces ateliers traiteront de plusieurs thèmes dont : le sens au travail à la comptabilité, la communication, et qu'est-ce que l'on attend d'un manager.

Le 8 octobre prochain aura lieu une réunion avec les responsables de site et les responsables de service pour décliner ensemble la posture du manager.

Concernant les formations sur le logiciel Excel, elles ont déjà commencé. Un document permettant d'évaluer le niveau de chacun a été envoyé au personnel comptable afin de lui proposer une formation en conséquence.

Concernant la formation manager, l'objectif est de démarrer avant la fin de l'année.

Concernant la mise en place concrète de la nouvelle organisation, chaque équipe saura début octobre dans quel groupe elle se trouve.

Force Ouvrière déplore que certains personnels administratifs se plaignent d'une surcharge de travail et appréhendent un éventuel départ en vacances car le travail se cumule.

4/ PROJET DE RELOCALISATION DES PERSONNELS DE LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION DU SITE DE LAMBERSART (LILLE)

Ce déménagement concerne 54 salariés (pour l'essentiel de la Fabrique). Le site de Lomme est très bien situé sur le plan routier (près de l'A25, très facile d'accès en voiture). En transports en communs, c'est à 20 mn à pied de la station de métro la plus proche, et à 5 mn d'une ligne de bus.

Le « 31 » est quant à lui sur un formidable emplacement, en plein cœur de ville, à 5 mn à pied de la gare Lille Flandres, avec tous les transports à proximité. L'une des contraintes était de réussir à trouver un lieu avec suffisamment de volume (notamment au niveau de la hauteur de plafond, pour le son),

et ce lieu était inespéré. Il s'agira d'un plateau de 1000 m² sur plancher technique, avec possibilité d'extension via l'entreprise de co-working présente à d'autres niveaux dans l'immeuble.

Quel calendrier ? L'objectif est que l'ensemble du déménagement soit achevé fin 2020.

Quel coût ? « Ce sera moins cher en frais de fonctionnement au coût actuel de Lambersart » précise le chef de projet.

Globalement, les élus notent que les salariés semblent très satisfaits des éléments du projet. Ils souhaitent néanmoins pouvoir disposer d'infos concernant les montants des loyers, et un comparatif des coûts d'exploitation actuels et futurs. Ils rappellent qu'il existe un accord QVT prévoyant l'implication des salariés pour tout projet de transformation (sachant qu'un lieu de travail est un élément particulièrement structurant pour les salariés).

5/ RETOUR SUR LES TEMPS DE TRAVAIL DES EQUIPES LORS DU TOUR DE FRANCE 2019

Les élus apprennent qu'il existe un écart entre le prévisionnel et le réalisé. La raison de cet écart provient d'un choix technique (ERIKA 2) qui a engendré des conséquences sur les heures de travail. Les zones déportées ont également entraîné des conséquences, du fait des changements engagés.

6/ COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DE SUIVI DU PROJET DE DEMENAGEMENT DE VANVES

Au-delà des éléments traités en commission, un débat s'est engagé au sujet de l'affectation des bureaux. Le projet initial était de 36 bureaux non affectés. Celui-ci a évolué pour un nombre de 42 bureaux, tous étant affectés sauf ceux des JRI non bi qualifiés. Ceux-ci sont au nombre de 8, et devront se partager 4 bureaux. Le chef de centre de l'antenne de Paris Ile-de-France ajoute « qu'il n'était pas possible d'aller au-delà de 42 bureaux, en raison des normes de sécurité...et que les locaux actuels, à Vanves, connaissent déjà la même problématique : les bureaux sont actuellement au nombre de 44, et les JRI se partagent déjà des bureaux disponibles ».

Autre question : le stationnement ! 20 places sont prévues pour les 95 salariés restant dans

le périmètre Paris Ile-de-France. « C'est le même ratio que celui existant à Vanves, et, à ce jour, il n'y a pas 20 demandes ». La direction ajoute que s'il devait y avoir plus de 20 demandes, il faudrait alors les attribuer en fonction de critères.

FO tient à soulever le fait que les nouveaux locaux vont se trouver dans un environnement préservé, comprenant notamment « l'atrium » du Siège. Il est normal que, dans cette instance, les élus soulèvent surtout ce qui génère des inquiétudes, mais il faut aussi savoir reconnaître ce qui est bien fait. Un regret : qu'il ne soit pas possible d'utiliser le matériel présent sur le plateau, commun avec le national (en particulier la grue et la caméra Junior). Réponse du chef de centre : en sa qualité de technicien, il partage lui aussi ce regret, mais il précise que « cette antenne reste dans le réseau France 3, et qu'il existe une charte de mise en image applicable partout...y compris à Paris Ile-de-France, avec un certain type de matériel dont la grue et la Junior ne font pas partie ».

7/ DEMARCHES EN COURS CONCERNANT LES ANTENNES D'ORLEANS ET GRENOBLE SUITE AUX ALERTES POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT ET RESOLUTIONS VOTEES PAR LES ELUS DU CSE LORS DE LA SEANCE DU 29 AOUT 2019

En préalable, la directrice déplore les fuites dans la presse du document CEDAET concernant l'affaire de Grenoble : "ceux qui ont été les plus ébranlés par cette succession d'articles sont les salariés du collectif grenoblois, déjà très affectés".

La direction précise que, à Grenoble, une restitution de l'expertise CEDAET a été effectuée auprès du personnel. Elle ajoute que, dans les 2 villes, une réunion de travail va être organisée avec la direction régionale et les RP pour la date du 10 octobre (comme les choses ont été prévues). A Grenoble, les délégués syndicaux seront associés, afin que la population journaliste puisse être associée à la démarche. Des élus demandent qu'un accompagnement soit mis en œuvre à l'occasion de ces réunions. La direction répond à cela qu'elle « va y réfléchir ».

Un débat s'est tenu au sujet de la nécessaire formation des cadres dirigeants sur ces questions. Celles-ci sont prévues, quand elles n'ont pas été effectuées. La direction ajoute que « la charge émotionnelle existe chez tous les salariés, y compris les cadres ».

8/ COMPTE RENDU DE LA COMMISSION EMPLOI ET FORMATION DU 18 SEPTEMBRE

Les élus ont examiné deux points bien distincts : l'évolution de l'emploi hors RCC et les premiers chiffres liés au plan de départ.

[Pour prendre connaissance de l'intégralité du compte rendu, cliquez ICI](#)

❖ BILAN DE L'EMPLOI

Dans le réseau France 3, il y a une baisse de 104 "équivalent temps plein" entre mars 2018 et mars 2019, passant de 3822,4 à 3718,2.

Il s'agit quasi exclusivement de PTA (-99,5), alors que les journalistes sont quasi stables (-4,6).

Une proportion importante de ces PTA sont des salariés de la Fabrique, avec des ETP passant de 728 à 661.

Le volume des non permanents est, lui aussi, en baisse : -67,9 dont -58,1 à la Fabrique.

Ces baisses ne sont pas compensées par des hausses des heures supplémentaires, ce qui signifie que cela se traduit bien par une baisse réelle du niveau d'emploi...et que ces baisses ne sont pas liées au plan de départ (qui n'était pas encore effectif en mars 2019).

FO déplore que, sur 10 ans, la baisse est de l'ordre de 40%.

FO soulève aussi que la productivité, elle, a forcément beaucoup progressé, et qu'il serait donc juste qu'il en soit tenu compte lors des augmentations de salaires (surtout avec la progression de 36% des salariés aux revenus les plus élevés).

La direction précise que le niveau d'activité n'a pas été le même selon les directions régionales : les PAE ont, par exemple, été moins nombreuses dans le Grand Est, alors qu'il y a hausse d'activité en Nouvelle Aquitaine ou en Normandie.

❖ SUIVI DES DÉPARTS DANS LE CADRE DE LA RCC

Au sein de l'ensemble de l'entreprise, les derniers chiffres font état d'un nombre de 552 départs déjà actés : 525 pour des départs en retraite et 27 projets.

Dans le réseau, nous en sommes à 205 départs actés : 71 journalistes et 134 PTA.

En ce début d'automne, les premiers départs commencent à être effectifs. Il s'agit pour l'essentiel de postes opérationnels.

Pour FO, il y a un réel danger à voir ces postes réduits : n'y a-t-il pas risque de mettre des antennes en péril ? Il est donc urgent de commencer très vite la projection sur les nouveaux métiers. Car la charge de travail reste la même, et incombe pour ceux qui restent.

La directrice du réseau précise néanmoins que, "s'il y a des effectifs à préserver, c'est bien dans les régions". La direction ajoute que, lors du prochain bilan de l'emploi, il devrait y avoir une hausse des ETP des CDD.

9. RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2018

Les élus ont pris connaissance du [compte rendu de la commission égalité hommes femmes, réunie le 17 septembre. Pour le découvrir, cliquez ICI](#)

Pour l'essentiel, les chiffres sont ceux-ci :

- Le réseau France 3 compte 43,9% de femmes. Cette proportion est inférieure à celle de l'entreprise, qui se situe à 44,7%.
- La proportion de femmes PTA est de 47,8% alors que les journalistes sont de 39% (avec 21 femmes de plus qu'en 2017, et 10 hommes de moins).
- La proportion de femmes encadrantes s'élève à 42,9% chez les PTA et à 29,8% chez les journalistes.

Côté rémunérations, les élus observent 3 tendances :

- peu de différence chez les PTA.
- des différences dans les métiers artistiques, pour l'essentiel du fait des réalisateurs, majoritairement masculins -

de même, un écart est constaté chez les JRI, les hommes ayant davantage d'ancienneté.

Les élus notent une progression des arrêts maladie chez les femmes (en particulier PTA) hors maternité. La DRH considère ce sujet prioritaire.

À noter aussi, un focus a été effectué sur la situation de l'antenne d'Auvergne, et en particulier au sein de son service web. D'une part, une inéquité dans l'organisation du travail, notamment au sein de son service web. Et d'autre part, la survenance dans cette antenne de propos déplacés, voire sexistes par certains salariés... La direction va regarder le sujet de près.

10/ VIE DU CSE

- Désignation du Président de la commission Moyens Internes de Fabrication du CSE, suite à la démission de son président Laurent Faure : Claude Framery est élu à l'unanimité pour lui succéder.
- Désignation d'un nouveau membre de la commission Antennes linéaires et numériques, de l'information régionale et locale, suite au départ de l'entreprise de M Le Gall : Jean-Yves Ollivier est désigné pour lui succéder.
- [Compte-rendu de la commission ASC du CSE du 12 septembre 2019 : la présidente Nancy Gressier a exposé les points évoqués, concernant notamment les séjours hiver, la nouvelle grille de coefficient familial... Pour en prendre connaissance, cliquez ICI](#)
- Point suite à la commission des marchés réunie mercredi 25 septembre 2019, concernant un projet de voyage « week-end liberté » prévu par la commission ASC de l'antenne de Lorraine, à Barcelone, pour avril et mai 2020. La commission des marchés attribue ce marché à l'agence « Prêt à Partir » de Nancy.

Prochain CSE Réseau à Paris : 23 et 24 octobre

Vos élus FO au CSE

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

Représentante syndicale FO au CSE : [Roya Moradpour](#)