

Le mercredi 26 et jeudi 27 février a eu lieu à Paris le comité social et économique du réseau 3.

SOMMAIRE

(Accès rapide en cliquant sur les liens)

LIMINAIRE - France 3 a donc fait sa révolution (au sens littéral bien évidemment)

1/ Situation générale du réseau France 3

2/ Projet de régionalisation de France 3

3/ Situation de l'emploi

4/ Formation professionnelle

5/ Projet de relocalisation de la locale de Perpignan

6/ Vie du CSE : Budget 2020

1

1/ Situation générale du réseau France 3

Trois débats sont prévus avant le 1er tour et un entre le 1er et le 2e tour des élections municipales. 287 débats au total sont prévus indique la direction.

Selon la direction, il n'y a pas de sujet inquiétant si ce n'est des comportements inappropriés sur lesquels elle agit. La direction rappelle qu'elle travaille sur les collectifs dégradés et reste attentive à toutes les difficultés pour construire, dit-elle !

La direction précise que l'accord UTS doit encore faire l'objet d'une discussion au mois de mai pour l'élargir à d'autres populations. Elle souhaite laisser une porte ouverte pour les salariés non concernés par l'accord.

S'agissant de la négociation sur les métiers, elle indique que l'inventaire des compétences est terminé dans les régions. Un calendrier de négociation sur les métiers doit être établi. Une réunion sur les compétences est prévue en avril et mai, les ateliers dans les antennes doivent nourrir la réflexion sur les métiers.

Les élus sont favorables à la co-construction mais doutent de l'efficacité de ces ateliers. Ils relèvent les problèmes de moyens dans les antennes qui ont une incidence sur l'ambition éditoriale notamment pour les municipales.

S'agissant des UTS, les élus dénoncent une application parfois sauvage de l'accord. La direction prétend que tous les cadres ont cet accord en main et que l'usage des UTS est proscrit pour les municipales.

Concernant la présence de Frantz Olivier Giesbert en plateau à Marseille, la direction indique qu'il n'y a pas de contre-indication du CSA qui considère qu'il intervient en dehors de la période de campagne électorale. Pour les

organisations syndicales, le parti pris politique de l'éditorialiste atteint l'indépendance de la chaîne et nuit à son image. Une partie des salariés s'est mise en grève.

2/ Projet de régionalisation de France 3

Selon la direction, l'information régionale est la plus contributrice à l'audience nationale. Elle souhaite donc augmenter la contribution des régions aux audiences nationales en augmentant le temps d'antennes.

Les ateliers organisés à partir d'avril devraient nourrir la réflexion. Pourquoi va-t-on sur les chaînes régionales s'interroge la direction?

- 1/ pour l'information régionale
- 2/ pour les directs de sport
- 3/ pour la culture, le patrimoine et les découvertes
- 4/ pour les gens et les lieux que l'on ne voit nulle part.

Selon la direction, il faut d'abord déterminer les cibles, produire des idées et fabriquer les produits TV, numériques ou hybrides.

Par ailleurs, elle souhaite être attentif aux nouveaux outils, les UTS par exemple. Elle demande que des propositions de contenus éditoriaux soient faites, savoir comment on le fait et qui le fabrique.

La direction souhaite retravailler la grille du matin pour améliorer les audiences, dégager des cases de 52 minutes et non plus de 26 minutes sur des thématiques plus porteuses.

Des points d'information (flashes) pourraient être multipliés dans la journée à l'image de BFM qui arrive en région.

Les programmes et l'information en langue régionale sont sacralisés car c'est le cahier des charges de France 3. Le CSA en mesure l'exposition. Ce n'est donc pas une option mais une obligation affirme la direction.

Les éditions mutualisées du week-end ne relèvent pas de la régionalisation car elle n'a pas encore commencé précise la direction. Elle ajoute que les mutualisations de JT ne se justifient pas là où il existe déjà des chaînes de plein exercice (ex: NOA, Via Stella) ou les JT sont repris.

La collaboration avec les sociétés de production privées se justifie dans la mesure où les salariés de France 3 sont en pleine activité. En outre, l'argent des contrats d'objectifs et de moyens sert à s'approvisionner en contenus qui ne sont pas fabriqués par France 3 et ne financent pas la chaîne (convention européenne). Les COM sont conclus sur la base d'une totale liberté éditoriale pour France 3 affirme la direction.

Chaque région doit avancer à son rythme, selon ses implantations (Bex, locales, BRI) pas forcément sur les mêmes créneaux et aux mêmes moments. Les régions doivent prendre des cases nationales dès septembre, on doit abandonner la demande de décrochage dit la direction.

« Il y aura des cases verrouillées et le reste on le prend sans demander l'autorisation à Paris ».

La DIRECCTE indique qu'une banque de contenus ne se fera pas avant la conquête des cases, donc pas avant 2022. Elle sera commune et non propre à chaque région.

A terme, il y aura des médias globaux régionaux (Tv, radio et portails communs numériques) et une collaboration à imaginer avec la PQR (Presse Quotidienne

Régionale) et le privé en excluant un rapprochement avec VIA car ce n'est pas la même histoire dit-elle.

La démarche se fera dans le dialogue social, dans le cadre de l'instance CSE avec des négociations des info-consultations, des expertises en augmentant les prérogatives des IP si besoin.

3/ Situation de l'emploi

La notion d'ETP regroupe tous les salariés couverts par un contrat de travail collaborant pour le réseau (CDD, CDI, temps plein et temps partiel).

Le réseau compte 3736,7 ETP soit une perte de 62 ETP (essentiellement des PTA) par rapport à 2018. Ce chiffre tient compte des 97 départs et des 64 recrutements effectués dans l'année.

Parmi les 97 départs, on note 13 licenciements, 32 ruptures conventionnelles individuelles RCI (la RCC n'étant pas encore effective), 46 départs à la retraite, 2 démissions, 4 décès.

En résumé l'effectif PTA baisse sensiblement sauf pour les cadres IMG et les services de gestion. La population journaliste augmente très légèrement. Le recours aux CDD reste stable sauf pour les entreprises parisiennes et Rhône Alpes où le nombre de CDD est en baisse.

Sur le réseau, 277 salariés se sont inscrits pour un départ en RCC dont 138 départs sont déjà effectifs.

À France Télévisions, 652 RCC retraites et 52 pour un projet professionnel sont actés.

Avec 45% des départs, le réseau est le plus contributeur de l'entreprise.

S'agissant des heures supplémentaires, elles baissent d'environ 7% par rapport à l'année précédente.

Conclusion de la commission : moins d'effectifs sur le réseau et moins d'heures supplémentaires signifient une perte d'activité au profit de productions extérieures. Cela peut également signifier une dégradation de la qualité des programmes et des collectifs de travail. Les salariés sont conscients que les modes de production évoluent. La commission appelle à une vision claire des organisations et des métiers, avec d'avantage d'opérationnels et moins d'encadrants contrairement au mouvement actuel.

Selon la direction, le réseau vit avec des situations antagonistes. Des salariés sont en surcharge, d'autres sont en sous emploi. Il faut travailler sur la répartition de la charge et aller vers les multi-compétences.

S'agissant des postes vacants suite à un départ, la direction souhaite embaucher des profils correspondants à la transformation de l'entreprise en favorisant l'évolution métiers par la négociation. Dans l'attente, les remplacements se font avec les CDD à la main de chaque direction régionale. La DRH ajoute que l'entreprise ne peut embaucher tout le monde, que les intermittents doivent être multi-employeurs. Concernant le niveau d'embauche défini par l'accord du mois de mai, la direction reconnaît que le rythme n'est pas assez rapide.

Vivier encadrement journaliste

Le vivier de l'encadrement journaliste est le fruit d'un travail de détection des potentiels. Ils font l'objet d'une rencontre avec le manager, le support RH et l'avis du DR est recueilli. La plupart intègre le vivier, les premiers pas se font dans la station d'origine. Une formation "éco système du manager" est proposée et cette année une formation d'animation du collectif est prévue.

La direction déplore une pénurie de ressources et une formation qui n'intervient pas forcément avant la mise en situation. Une concertation a lieu avec la direction de l'info pour permettre à des journalistes des emprises parisiennes de travailler dans le réseau. Un bon journaliste ne fait pas forcément un bon manager dit la direction et qu'il est important de dire les choses aux mauvais candidats. La direction indique que les femmes sont favorisées et que des

managers peuvent être issus de l'extérieur de l'entreprise. Ainsi, il n'est pas nécessaire de passer par le vivier pour être nommé.

Les élus indiquent qu'il est difficile d'être nommé sur place à moins d'être un excellent journaliste, incontesté de la rédaction. D'autant plus difficile qu'il n'y a pas de suivi du nouveau cadre et encore moins pendant les vacances.

La direction informe que deux logiques sont possibles : la logique du vivier: détection qu'on accompagne pour devenir durablement manager. La logique d'intérim: des gens qui n'ont pas forcément envie de le faire de façon pérenne. Le vivier répond aux problématiques de planning, ce n'est pas satisfaisant mais c'est la possibilité de se mettre en situation dit la direction.

En revanche, sortir d'une fonction managériale doit être organisée ...

Concernant la charge de travail, la direction indique qu'il s'agit de faire un projet qui apporte l'adhésion d'un collectif et l'aspect administratif devient secondaire. Le manager doit être là à des moments-clés et pas forcément tous les jours. Dans les rédactions, quand il n'y a pas de légitimité du manager, on ne le suit pas, il faut avoir une forme d'autorité. Enfin, elle précise qu'être cadre est une fonction ingrate. Il faut une appétence, une disposition naturelle car l'animation d'équipe est très importante. Il faut faire attention entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui doivent être en forme pour répondre aux projets.

4/ Formation professionnelle

L'entreprise doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Elle doit aussi veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elle peut en outre proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les salariés du réseau France 3 bénéficient d'un plan de développement des compétences décentralisé prévoyant un budget prévisionnel de 785 362 euros. Ce budget s'ajoute au budget centralisé et à un budget spécial transformation de l'entreprise gérés par l'UFTV.

La commission déplore que le plan de développement des compétences du réseau ne comporte aucune action relative au plan de transformation de l'entreprise.

Le plan de développement des compétences doit s'appuyer sur la GPEPP (gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels), les entretiens annuels et les entretiens professionnels. L'actuel accord GPEC ne permet pas de connaître les métiers impactés par la transformation, il est donc difficile de peser sur le plan de montage du plan de développement des compétences. La commission indique qu'il serait souhaitable que les entretiens professionnels et annuels puissent être

conduit au regard des évolutions de l'entreprise. De façon à prévoir une reconversion éventuelle et une formation en conséquence.

Le plan de développement des compétences du réseau s'articule autour de 6 priorités :

- La régionalisation des antennes,
- la fabrication de contenus innovants,
- le renforcement des valeurs de l'entreprise et son développement,
- le renforcement de l'innovation technologique,
- l'évolution des fonctions supports,
- le renforcement de l'information nationale.

A noter en annexe, la production de contenus du pôle Outre-mer.

Concernant « la Fabrique », deux budgets sont prévus:

- 1/ technologies et innovation
- 2/ prévention des risques, santé et QVT.

La commission souhaite être informée des évolutions d'un secteur en perpétuel changement.

CPF: en raison de l'absence d'un accord relatif à l'abondement du CPF, les salariés ont du mal à opter pour ce mode de financement. La commission souhaite l'ouverture d'une négociation afin de permettre un abonnement du CPF pour rendre les salariés plus autonomes dans la conduite de leur carrière. Tel est l'esprit du nouveau DIF.

5/ Projet de relocalisation de la locale de Perpignan

Le Bailleur TDF a souhaité vendre les locaux actuels.

La locale va donc déménager dans la

zone Technosud de la ville dans un bâtiment neuf répondant aux besoins exprimés par l'équipe de la locale et la direction, les sites en centre-ville étant trop petits ou devant faire l'objet de travaux sur le long terme.

Lumineux, aéré, avec un accès sécurisé, un parking, le bâtiment répond aux normes de qualité environnementale et permet un aménagement personnalisé avec notamment deux salles de convivialité. Le plan doit être présenté aux

salariés pour d'éventuelles améliorations notamment une salle de montage dont la fenêtre ne s'ouvre pas. Le déménagement est prévu à la fin de l'année.

6/ Vie du CSE : Budget 2020

Pour ce premier trimestre, le réalisé des opérations représente 19 % des charges centrales. La validation comptable se fera au printemps. Les chiffres sont amenés à bouger car toutes les opérations dépendant des logiciels des ex-pôles ne sont pas encore saisies.

Les chèques vacances représentent un gros budget et sont une nouveauté pour certaines antennes.

Le CSE prévoit une augmentation de la dépense des chèques-cultures compte tenu de la forte demande des salariés. La première campagne est prévue en mars. Concernant la billetterie centrale, on note un arrêt de certains parcs.

Des dons sont effectués aux associations sportives pour les jeux d'été et d'hiver.

A noter que les ouvrants droits de certaines antennes sont en hausse et d'autres en baisse, sachant que le budget des antennes est en légère diminution cette année et peut varier du simple au quintuple selon les antennes.

Concernant le site de Vendargues, les ASC sont rattachées à Marseille, la gestion se fait à distance. La gestionnaire administrative de Montpellier pourrait aller faire des permanences à Vendargues le mercredi. Actuellement, une discussion est en cours avec la direction du studio et de FTV pour faire évoluer les moyens car le site va grandir et pourrait se doter d'une commission propre.

Vos élus FO au CSE

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

Représentante syndicale FO au CSE : **Roya Moradpour**