

L'édito

En plus des points abordés au cours de l'instance d'octobre, vos représentants de proximité ont également participé à une réunion avec la direction, dans le cadre des comités salaires 2021, . Le bilan des mesures des 3 dernières années, démontre que les PTA de l'antenne Alsace sont toujours et encore oubliés. Les 4 organisations syndicales l'ont fait remonter à la direction du réseau et FO le fera remarquer également lors de la commission de suivi NAO (négociations annuelles obligatoires).

Pour rappel, nous avons pu examiner les situations des personnes qui avaient préalablement donné leur accord. Nous avons demandé principalement à la direction d'avoir un point attentif aux personnes n'ayant pas obtenu de mesures depuis 3 ans (au 1er janvier 2018), voire 4 ans pour certains salariés. Nous avons également demandé une attention particulière pour les personnes qui sont en disparité salariale, c'est à dire en dessous de la courbe de tendance comparé à leurs collègues.

Nous espérons avoir été entendus !



Points traités lors de l'Instance de Proximité du mois d'octobre 2021



Retour sur l'offre de maquillage

Pour l'antenne de Strasbourg, un seul prestataire a répondu à l'appel d'offre maquillage lancé par France Télévisions. FTV a décidé de ne pas donner suite à cette procédure de marché pour « cause de modification de besoin ».

Bref pas de changement pour France 3 Alsace.

Commentaire : FO se félicite de cette décision. Nous tenons à réaffirmer que nous continuerons à défendre ce métier qui fait partie du paysage audiovisuel comme tant d'autres.

Téléphone pour tous, mais pour quand ?...

Notre direction attend les consignes et les infos de Paris. Courant octobre nous dit-on ! Problème d'approvisionnement des téléphones Samsung toujours non résolu à ce jour. Les demandes urgentes sont néanmoins traitées (s'adresser à son chef de service et responsable des moyens généraux). A suivre ...

Le développement régional à France 3

Retour de la CASAR 1, commission d'Anticipation, de Suivi et d'Ajustement de la Régionalisation (en présence de Germain Dagognet, son président)

C'est une commission qui a pour objectif de suivre le projet de régionalisation sur le réseau.

Les échanges ont porté principalement sur la façon de réinventer l'offre numérique, les captations sportives et de la refonte des JT en lien avec les tests de la régie automatisée qui devraient débuter début 2022. Vos élus ont demandé à la direction que ces tests soient encadrés via un accord d'expérimentation, demande acceptée par la direction.

Un autre constat (dénoncé depuis longtemps par les élus) : les offres sont très cloisonnées entre l'info / le hors info, entre les régions et le national. Le projet vise à décroisonner les contenus et les offres.

Concernant le projet d'évolution des JT, l'ambition affichée de la direction est de bâtir un média global de proximité combinant télé, web et radio (au travers de rapprochements avec Radio France), et de conquérir de nouveaux publics. **Commentaire FO** : aujourd'hui cela se traduit par diffuser la radio sur de la TV, depuis l'année dernière on est passé de 1h à 2h. Sacrée ambition pour ce projet de régionalisation !

Lors de cette Casar, la direction s'est engagée à utiliser nos moyens internes de fabrication (1/3 réseau, 1/3 privé, 1/3 Fabrique) et d'utiliser les compétences de nos équipes sur développement de l'offre « sport ». **Commentaire FO** : Nous serons vigilants en Alsace sur les beaux discours de la direction . La PAE sur le cyclocross le week end dernier par un prestataire privé nous questionne sur cette volonté affichée.

Les outils au fil des ans (CCR, VTPL) ont disparu du réseau. Comment fabriquer sans avoir le matériel de captation ?

La régionalisation se traduit visuellement depuis quelques jours par le **nouveau logo** Grand Est.

L'objectif étant de permettre au téléspectateur d'identifier sa région au premier coup d'œil, de lui signifier qu'il est bien sur France 3 Grand Est même quand on diffuse un programme national... Tout un programme !



La candidature de Marion Muffmassin a été proposée pour une embauche au 1er janvier 2022 (à sa demande) sur le poste de scripte n° 6165 lors du Coca du 13 octobre.

Le poste de scripte n° 6134 a été republié une 3ème fois le 1er octobre. Les personnes avaient jusqu'au 18 octobre pour postuler.

Quant au poste de gestionnaire administrative, Margaux Doll est présente depuis le 4 octobre pour un contrat de CDD pour 3 mois.

Commentaire FO : Un travail supplémentaire pour les chargées administratives en CDI. Une deuxième fois en 6 mois puisqu'elles ont déjà formé Angélique il y a 4 mois. Un travail qui doit être remercié et récompensé.

DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) et Papripact 2021, (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), présentés par N.Hoffstetter

Suite à la demande des élus, il a été décidé cette année d'axer la mise à jour du DUERP sur l'intégration des RPS (Risques Psycho Sociaux) avec la participation du psychologue du travail. **FO** vous rappelle que **les risques psychosociaux (RPS)** sont intrinsèquement **liés aux conditions de travail et aux facteurs organisationnels**. La maîtrise de ces risques est un atout majeur pour les organisations car la bonne santé des salariés, c'est aussi la bonne santé économique de l'entreprise.

L'évaluation des risques psychosociaux doit être réalisée au même titre que l'évaluation des risques physiques et donc intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les 6 grands facteurs de risques psychosociaux du rapport Gollac :

- L'intensité et le temps de travail
- Les exigences émotionnelles
- L'autonomie et les marges de manœuvre
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail
- Les conflits de valeur
- L'insécurité de la situation de travail

Des réunions ont été organisées pour chaque unité de travail sur la période du mois de juin et début juillet, une trentaine de salariés ont participé et se sont questionnés sur les facteurs de risques psychosociaux et leurs éventuelles manifestations.

Une fois ce travail effectué, en découle un document appelé le Papripact que la direction nous a restitué lors de cette instance. Ce document obligatoire formalise pour l'année suivante, l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés.

Ce document (consultable chez Nora, l'animatrice prévention sécurité) contient **9 pages d'actions sur lesquelles la direction s'engage, pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail**. Voici quelques exemples d'actions prévues ou en cours : campagne vélo annuelle, ergonomie salles de montage et changement des fenêtres à Strasbourg, achat de fauteuils ergonomiques, formation technique de défense en reportage, présence du psychologue 1 fois/mois et ligne dédiée de l'assistante sociale, projet clim local TV/SON, réunions de service, projet de réaménagement antenne Mulhouse, équité de planification du personnel dans chaque service, plan mobilité, mettre à disposition une salle pour le sport, mis en place de tests auditifs. **Commentaire FO** se félicite du plan d'actions ambitieux que la direction nous a exposé. Nous attirons leur attention tout particulièrement sur la reconnaissance et le sens au travail et sur la vision de l'avenir. FO rappelle que l'enquête de 2016 en Alsace révélait que 67% éprouvent de l'inquiétude pour leur avenir à FTV quelques soient les métiers.

Présentation Pôle Conseil et Accompagnement

Nouveau dispositif issu de la dernière réforme de la DRH par Laurence Mayerfeld en début d'année. Il a pour ambition de créer un pôle de solutions, au bénéfice des salariés et des managers, de manière rapide.



Il a pour objectif d'accompagner, conseiller, aider à résoudre, et faciliter certaines situations...
Il est constitué de 2 volets, individuel et collectif.

Volet individuel :

En soutien du binôme RH/ Manager pour les situations individuelles enkystées. Les personnes de ce pôle n'ont pas pour but de faire « à la place des RH », ni médiateur, mais de pouvoir conseiller, accompagner, faciliter les échanges sur la situation exposée.

Qui peut les solliciter ? Les salariés, les RH et les managers

Volet collectif :

Accompagner en amont le binôme RH/Manager lors de projets.

Accompagner le binôme RH/Manager dans sa prise en charge en situations de crise

Renforcer le savoir-faire et le savoir être des RH et des managers.

Toutes personnes peuvent faire appel à ce pôle. Une communication aux salariés est prévue incessamment sous peu !

Les audiences (présentées par A. Robert)

Sur le web : elles sont stables « basse », on note une légère baisse sur le Grand Est, même constat que dans les autres régions. Elle est liée par une baisse de publication, particulièrement le week end par faute de moyens dédiés au web ou la météo qui n'est forcément fabriquée par le Grand Est. **Commentaire FO :** quand

on sait que le public est plus disponible le week end, le choix de l'entreprise de ne pas mettre le potentiel humain est une erreur stratégique. Et on nous nous parle de projet régional ???...

La direction pour palier à ce manque compte fabriquer des contenus « tièdes ».

Une autre explication, on ne peut plus tracer de la même manière « les clics » depuis le 1er avril, date à laquelle une obligation de tout accepter ou tout refuser des cookies a été mise en place.

Nous sommes à plus de 100 000 abonnés sur You Tube Grand Est aujourd'hui, en progression constante depuis 2017.

Nos lecteurs sur Facebook sont prioritairement ceux de Strasbourg, Mulhouse, Colmar et Paris.

Le fait de poster des contenus venant d'autres régions de France 3 a permis de faire venir de nouvelles personnes.

Sur le linéaire :

La direction se félicite des très belles audiences sur la tranche du 19/20, les audiences des JT de cet été ont augmenté de 3,5% de part d'audience (pda) comparé à l'été 2020.



Nous sommes en progression sur la nouvelle case du 18H30, 15,9 % pda (le double par rapport au national) pour ce mois de septembre, audiences à confirmer... Si on compare les audiences du 12/13 de septembre 2021 à celles de 2020 nous sommes également en hausse. Idem pour nos journaux du week end.

Beau succès pour le numéro « Enquête de région » (drôles de bêtes) de la rentrée. «Ca roule en cuisine », un programme qui continue à bien marcher. Par contre nous sommes en-dessous du national concernant le magazine du dimanche « courant d'est ».

On note une baisse considérable pour les émissions en langue régionale « Sunndi's Kater » et « Gsuntheim ». Les émissions « Stamm » et « Génération Stamm » avec un score faible, n'ont pas encore trouvé leur public.



De belles audiences pour la radio à la TV, la matinale France Bleu sur notre antenne rencontre son public avec 7,7 % de pda contre 1,7% en moyenne pour le national. Nous sommes la région où les matinales de France Bleu ont la plus belle audience sur le réseau (2% en moyenne).

Entretiens annuels / professionnels de la Fabrique (en présence de Mme Bajard)



Tous les entretiens annuels ont été réalisés en 2020 et en 2021. En revanche les entretiens professionnels accusent un retard phénoménal. Les chiffres (au 30 septembre 2021) parlent d'eux-mêmes : 1 en 2020, 4 en 2021. Pour la plupart des salariés, les entretiens pros datent 2015 ou 2016.

Quant au bilan à 6 ans « état des lieux », reprenant la liste des entretiens professionnels ou de carrière, des formations, des éventuelles certifications ou mesures de progression salariale et professionnelle est **INEXISTANT**. Il reste 2 mois à la direction de la Fabrique pour tous les salariés qui ont passé leur entretien pro datant de 2015.

Activité de la Fabrique-Bilan 2020, 1er semestre 2021 (en présence de Mme Bajard, Mme Nicloux et Mr Grandsire)

Les documents fournis par la direction nous montrent une sous-activité principalement en post production (72% de réalisé du plan de charge annuel) et pour les équipes légères (65% de réalisé du plan de charge annuel).

Octobre 2021

Newsletter - Alsace



Ce qui interpelle les élus c'est le nombre de jours d'externalisation (1018 jours pour la post prod et 665 jours pour les équipes légères). D'un côté on constate un sous-emploi des salariés de la Fabrique et de l'autre côté on constate que la direction fait appel d'un nombre importants en jours à des prestataires privés. Les documents ne nous permettent pas de comprendre pourquoi tant de jours sont externalisés.

La direction nous assure qu'ils font le maximum pour utiliser les moyens internes pour répondre aux commandes avant d'externaliser le travail.

Pourquoi le personnel de la Fabrique ne fait pas ou peu de PAE en Alsace, pour quelles raisons n'utilise-t-on pas les moyens de la Fabrique pour la TVR ? Si si, la vidéo mobile est prévue sur les nuits de Champagne nous dit-on. Les opérations se comptent sur les doigts d'une main...

Lors du CSE du mois de septembre, le directeur du réseau, Mr Martinetti, a assuré que les moyens internes seront privilégiés pour la régionalisation. Nous attendons de voir, c'est bien sûr le souhait de vos élus. Pour le cyclocross du 9 octobre, ça commence mal c'est Via Storia !

Prochaine Instance de Proximité le 4 novembre, en attendant, portez- vous bien...



La 25e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera du lundi 15 au dimanche 21 novembre ...

L'accord handicap à France Télévisions ? Voici l'essentiel du 4ème accord : [Cliquez ici](#)

Vos questions : emeline.droxler@francetv.fr