

CSE réseau • 3

Compte rendu FO du Comité Social et Économique Septembre 2024

SOMMAIRE

Présentation du schéma directeur immobilier et du schéma fonctionnel pour le Réseau France 3	1
Information/consultation sur le bilan social 2023	2
Compte-rendu de la commission Diversité et handicap, Bilan 2023	2
Compte-rendu de la commission égalité professionnelle, diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes en 2023	3
L'avenir du chargé d'édition numérique, encore beaucoup de flou !	4
Application règlement intérieur du CSE	5
Vie du CSE	6

Présentation du schéma directeur immobilier et du schéma fonctionnel pour le Réseau France 3

Ça y est ! Il est arrivé... Après des mois, voire des années d'attente, le schéma directeur immobilier du réseau France 3 a été présenté aux élus du CSE ! Alors, le SDI, qu'est-ce que c'est ? Un document de cadrage et d'orientation qui permet entre autres de savoir dans quelle temporalité l'entreprise compte s'attaquer aux sujets immobiliers, et de quelle manière : travaux à envisager ou relocalisation pure et simple, rapprochements immobiliers avec France Bleu...

Sur le réseau, cela concerne 35 sites majeurs. Pour la priorisation sont pris en compte l'efficacité thermique, la sécurité, l'ergonomie des sites, l'état de vétusté des installations techniques, la localisation, la dimension des plateaux... entre autres. Petite précision néanmoins, le calendrier est une préconisation, mais ne sera peut-être pas en adéquation avec les capacités de financement. Ça s'annonce même difficile.

Autres questions des élus : **qu'en est-il de la co-construction en amont avec les salariés sur des projets si importants, notamment à propos de la localisation, des parkings, des espaces de restauration et des lieux de convivialité ? Pourquoi les quartiers d'équipe, qui font l'unanimité contre eux, restent d'actualité ? Quid des plateaux modulables ? Et de la radio filmée ? Qu'est-ce que cela annonce sur l'avenir de notre chaîne et de ses salariés ?**

Bref, quelques réponses, mais aussi beaucoup de questions et d'incertitudes concernant les années à venir.

Information/consultation sur le bilan social 2023

Dans le Réseau•3, nous comptons 2471 ETP moyens permanents en 2023, soit une baisse de 60,1 par rapport à 2021. Mais nous comptons aussi 423,9 ETP moyens non permanents en 2023, soit une hausse de 61,9 par rapport à 2021.

Il y a donc une compensation de la baisse des ETP permanents par une augmentation des non permanents. En sachant que, malgré la baisse des ETP permanents, il y a une hausse des recrutements : en 2023, 55 journalistes, 50 PTA non cadres, et 10 PTA cadres.

Il y a donc précarisation de l'activité, accentuée par la très faible durée des contrats : moins de 4 jours en moyenne !

Durant l'instance, **les élus FO ont pointé la situation particulière de l'antenne de Bourgogne, où un besoin de 4 ETP est constaté sur le métier d'OPV et qu'aucun poste n'est ouvert.** La direction répond à cela « *qu'il est plus souple de faire appel à de l'intermittence* ».

L'âge moyen des salariés reste élevé : 49 ans. Plus du tiers ont plus de 55 ans. Et parmi eux, 328 ont plus de 60 ans.

Les élus ont attiré l'attention sur l'importance d'anticiper la transmission des savoirs en interne.

A noter : 179 promos ont été accordées en 2023, malgré le contexte budgétaire (alors qu'il n'y en n'avait que 122 en 2021).

Et globalement, en 2023, les salaires moyens sont en progression de l'ordre de 3000€ par rapport à 2021 : avec 58.473 pour les PTA et 67.970 pour les journalistes.

On note aussi un effort important dans le Réseau sur la formation : 7,5% de la masse salariale y est consacrée (contre 4,9% en moyenne, sur l'ensemble de l'entreprise). **Les élus ont demandé à pouvoir prendre connaissance de l'expertise engagée au niveau du CSE central sur ce bilan social 2023 avant de rendre leur avis.**

[Ci-joint le compte rendu du bilan social 2023 du Réseau](#)

Compte-rendu de la commission Diversité et handicap, Bilan 2023

Les élus ont salué la stabilité du taux : 6,92 % contre 6,63 % en 2022 pour le Groupe FTV et le taux d'emploi de France Télévisions de 7,72 % contre 7,31 % en 2022. Une légère hausse par rapport à l'année dernière (+ 0,3 points)

L'année 2023 enregistre 42 nouvelles RQTH (hors renouvellement) dont 13 recrutements (8 CDI, 4 CDD de + de 3 mois et 1 alternant).

Pour le réseau France 3, on constate une forte augmentation de 228 TH en 2022 à 252 TH cette année. France 3 Nord-Ouest reste le leader en Région.

On observe que les TH sont majoritairement en CDI (93 %), une répartition Homme /Femme équivalente aux années précédentes. La tranche des + 55 ans reste majoritaire avec une tendance cette année plus masculine.

Lors de la dernière info/consultation en 2022, les élus avaient demandé dans leurs préconisations qu'apparaissent dans le bilan les distinctions entre PTA et journalistes Homme/Femme par périmètre. Cette photographie, nous permettrait une analyse plus fine et un éclairage sur cette population en situation de handicap dans le Réseau. Également, pour les 13 nouveaux recrutements des travailleurs handicapés de cette année, les élus aimeraient un focus H/F, âge et périmètre pour mieux les cibler.

Malheureusement, le bilan de cette année reste inchangé. La direction entend nos remarques et y réfléchit pour l'année prochaine.

Les élus constatent avec plaisir que le budget est enfin déboursé. Une augmentation de 56 % par rapport à 2022. Enfin, 75 % du budget a été dépensé en 2023.

L'achat d'Alpha 7 et de Kit UTS sont responsables en partie de l'augmentation de la dépense du budget. Certaines réponses sur le remboursement kilométrique n'ont pu être apportées. Les élus regrettent que Madame Monsnereau soit absente.

Il faut persévérer dans le travail de sensibilisation auprès des RH et des salariés TH et valides. Les élus saluent la mise en place de formation entre représentants du personnel et les RH.

Il faut continuer dans ce sens. C'est la meilleure façon pour sensibiliser et s'approprier notre accord sur tout notre territoire.

[Ci-joint le compte rendu de la commission handicap du Réseau](#)

Compte-rendu de la commission égalité professionnelle, diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes en 2023

En propos liminaire, la directrice des ressources humaines du réseau précise qu'en fin d'application du quatrième accord, égalité professionnelle : *« Les résultats sont plutôt satisfaisants, même s'il reste encore des efforts à faire. Il y a eu des effets à la sensibilisation et à la lutte contre toute forme de discrimination. »*

La commission regrette que les chiffres sur l'égalité professionnelle à la Fabrique ne soient pas dans le diagnostic. Il est donc difficile de savoir comment évolue l'égalité pour ces salariés.

Pour 2023, on peut constater une hausse de 0,3 % de l'emploi féminin.

On peut décompter 9 hommes et 19 femmes en plus dans le réseau.

Deux directions régionales sont encore en dessous des 40 % de femmes, la Normandie et la Bourgogne-Franche-Comté.

Deux régions s'illustrent cette année, la Bretagne qui atteint la parité et Paris Île-de-France avec 50,5 % de femmes.

En regardant les métiers, on note de légères baisses dans toutes les catégories.

Les journalistes tirent leur épingle du jeu. Il y a plus de 20 femmes journalistes qui ont été recrutées, malheureusement, on ne trouve que 38 % de femmes chez les grands reporters.

A contrario, chez les PTA, il est difficile de recruter du personnel féminin. En regardant les métiers, on note de légère baisse dans toutes les catégories.

Chez les PTA, il est difficile de trouver du personnel féminin. Effectivement, les formations sont très peu féminines.

Il y a une baisse très nette du nombre de femme dans les filières techniques.

Au sujet des embauches en CDI, elles ont été plus nombreuses en 2022.

En 2023, 277 postes ont été pourvus : 56 journalistes femmes et 45 PTA femmes.

S'agissant des rémunérations, la direction précise que les DRH sont désormais tous formés à la pesée de postes pour les salaires et à la mixité.

La direction a réussi à réduire les différences de salaire pour les RCA, malheureusement il reste des inégalités chez les rédactrices en chef. On constate un écart de - 4,3 % sur le salaire médian des femmes, soit près de 4000 € avec une ancienneté deux fois supérieure.

Concernant la formation, le pourcentage de femmes formées en 2023 est stable mais nettement supérieur à 2021.

Sur l'alternance, il y a eu 81 nouveaux contrats d'apprentissages et de professionnalisation signé dans l'année. Ce qui représente 50 jeunes femmes et 31 jeunes hommes.

Sur le sujet de la santé au travail, on peut constater que le nombre de jours de maladie simple baisse plus vite chez les hommes que chez les femmes.

En revanche, concernant les accidents du travail, on peut constater le contraire puisque le nombre de jours a plus que triplé chez les femmes et en baisse chez les hommes.

En fin de réunion, les élus ont souhaité débattre de l'opportunité d'un congé menstruel.

Pour nous, l'endométriose est un vrai handicap qu'il faudra rapidement prendre en compte.

[Ci-joint le compte rendu de la commission Égalité Homme/Femme du Réseau](#)

L'avenir du chargé d'édition numérique, encore beaucoup de flou !

Delphine Vialanet, la future directrice de proximité numérique du réseau et Florence Folléa, responsable Formation et Développement RH sont venues nous faire un point sur les chargés d'éditeurs numériques (CEN).

Après 4 ans d'échanges entre les organisations syndicales et la direction, la fiche métier des CEN a subi un rafraîchissement de la fiche de poste, notamment sur le référencement et d'harmoniser les pratiques. Cela a abouti à l'avenant 27.

Après plusieurs constats, il a été convenu que leur rattachement opérationnel serait plus opportun avec le coordinateur régional plutôt que le délégué aux contenus.

Un CEN est-il censé produire du contenu info ? A priori non ! Mme Vialanet rappelle que la mission principale d'un CEN est de contribuer à la meilleure mise en avant des productions. Mais la réalité du terrain est parfois tout autre.

Un CEN est-il censé faire du montage ? là aussi grand débat que nos collègues monteurs vont apprécier ! « *ils ne font pas du montage, ils assemblent des plans* » !

Malgré les 4 ans d'échanges, il semble nécessaire de se revoir avec la direction afin d'éclaircir certains points !

2 CEN au lieu d'un ! Enfin peut-être ...

La direction du numérique a exprimé le besoin de passer à 2 chargés d'éditeurs numériques. C'est en cours et à la main de chaque direction régionale. Attention, ce n'est pas une obligation ! La DRH nous précise qu'il n'y aura pas de création de poste. On comprend mieux tous les postes gelés dans chaque antenne ...

Des reconversions sont possibles. La preuve, une deuxième promotion vient de démarrer !

Vous n'étiez pas au courant de cette possibilité ? Prenez rendez-vous avec votre RH pour un entretien professionnel ! Car « tous sur le numérique » comme le dit la direction mais en catimini ... Pour rappel un vivier d'éditeurs numériques existe, alors si la direction veut embarquer un maximum de personnes, il serait intéressant de former des salariés intéressés et de pouvoir à terme avoir des CEN 7/7j.

Quelle perspective professionnelle ?

La direction s'engage à donner une perspective de carrière pour les chargés d'édition numérique en chef de projet numérique, une fiche qui existe déjà dans le book métiers de FTV mais les critères pour accéder à cet emploi sont encore bien flous ! Ancienneté, niveau d'expertise... ? Une grille de lecture sur les critères demandés serait en cours d'élaboration nous dit-on.

Un jury rencontrera les candidats. Rendez-vous dans 6 mois !

Application règlement intérieur du CSE

Le règlement intérieur du CSE a été adopté le 21 février 2024 par les élus. La Direction en conteste certaines clauses qu'elle juge ambiguë et refuse de l'appliquer, elle estime qu'elles relèvent de négociations et non d'un règlement intérieur.

Les points qui posent problèmes concernent notamment le rôle du référent harcèlement au sein du réseau ainsi que le champ d'application des RP et des instances de proximités.

La Direction estime que sur ces points le règlement intérieur n'est pas aligné à ceux des autres CSE de l'entreprise et souhaite donc le contester.

Les élus estiment que le délai raisonnable pour contester celui-ci est largement dépassé. La Direction quant à elle avance le fait que la nouvelle équipe RH ne s'étant installée qu'en avril, elle n'a pas pu le contester avant.

La Direction décide donc d'intenter une action en justice pour le contester !

En attendant, le règlement intérieur continue à s'appliquer.

Ce CSE se termine donc tel qu'il a démarré, par une rupture du dialogue social !

Vie du CSE

- Désignation d'un RP titulaire Pierre-Erik Cally à France 3 Pays-de-la-Loire, en remplacement de Christophe Amouriaux, démissionnaire.
- Désignation d'un RP suppléant Christophe Amouriaux à France 3 Pays-de-la-Loire, en remplacement de Pierre-Erik Cally, démissionnaire.
- Désignation d'un RP suppléant Frédéric Cartaud à France 3 Poitou-Charentes, en remplacement de Thierry Cormerais, démissionnaire.
- Désignation d'une RP titulaire Nathalie Deumier à France 3 Provence-Alpes, en remplacement de Marc Civallero, démissionnaire.
- Désignation d'une RP suppléante Laetitia Patris de Breuil à France 3 Provence-Alpes en remplacement de Nathalie Deumier, démissionnaire.
- Désignation d'une RP suppléante Carine Contraires à France 3 Midi-Pyrénées en remplacement de Delphine Collin, démissionnaire.
- Désignation d'une présidente de la commission ASC Juliette Roché en remplacement de Nancy Gressier, démissionnaire.
- Désignation d'un membre supplémentaire au sein de la commission des marchés : Olivier Mélinand
- Désignation d'une vice-présidente Claude Fallas à la commission des marchés en remplacement de Vincent Habran.

Prochain CSE du Réseau prévu les 16 et 17 octobre

Vos élus CSE • réseau : Titulaires : Grégory HEN - Laurence ROMET - Emeline DROXLER - Bruno DEMANGE - Claude FALLAS • **Suppléants:** Amélie DOUAY • **Représentant Syndical :** Guy MARLIER