

# CSE réseau • 3

## Compte rendu FO du Comité Social et Économique Mars 2024



### SOMMAIRE

- Préambule : frais des CDD
- Compte-rendu de la Commission emploi-Formation du 7 mars 2024 et bilan de Plus Belle la Vie
- Présentation des orientations budgétaires du CSE pour 2024
- Point santé

### Préambule : frais des CDD

---

**Lors de ce CSE de mars**, le texte de la pétition du collectif des CDD (signé à date par plus de 600 salariés) a été lu par FO à la direction du réseau. Son sujet est **l'annonce de la nouvelle formule que la direction entend mettre en place pour défrayer les CDD lors de leur déplacement.**

**Par son liminaire, FO a également interpellé la direction et rappelé sa demande initiale d'aligner les frais de déplacement aux frais des CDI. La direction nous répond que ce nouveau dispositif est en réponse aux difficultés que l'entreprise rencontre pour combler les contrats CDD. Ce forfait est censé rendre les contrats plus attractifs. Les élus sont certains du contraire.**

La direction rappelle la différence entre indemnité de défraiement et frais de mission, que les élus connaissent très bien et contestent.

Nous sommes surpris du changement de logique. Ce nouveau dispositif reprend une indemnité forfaitaire, que la direction a elle-même décidé d'abandonner en 2017. A l'époque la direction expliquait que tous les frais engagés devaient être justifiés. Si l'on revient aujourd'hui à une logique forfaitaire, alors c'est pour tout le monde, CDI compris, en ajustant les taux aux réalités du marché. Sinon il s'agit de discrimination.

Pour répondre à la non prise en charge du découcher de la veille, la direction du réseau explique qu'en cas de découcher le dernier jour, un forfait supplémentaire sera ajouté. Ainsi, si le salarié est venu la veille de son contrat de N jours, et qu'il doit passer la nuit sur place le dernier soir, alors il bénéficierait sur sa fiche de paye N+1 forfaits journaliers. Soit par exemple 4 forfaits sur la fiche de paye pour 3 jours travaillés.

**FO rappelle aussi qu'une partie du problème est la présence de ce forfait sur la fiche de paye ce qui rend les frais non seulement imposables, mais aussi défalqués des indemnités chômage.** Les contrats éloignés ne seront donc plus rémunérateurs. Se déplacer pour travailler coûtera de l'argent aux salariés CDD(U), le salaire ne suffisant même pas à compenser la perte de rémunération.

Lors des échanges, on comprend que les dérogations seraient toujours d'actualité.

**FO demande toujours à notre direction de revoir sa copie. L'attractivité de l'emploi en ligne de mire. Une saisine intersyndicale est en cours.**

A la question des 200 millions d'économies à réaliser au sein de France Télévisions d'ici 2028, la directrice du réseau nous dit être en attente des arbitrages qui impacteront également le réseau. Il faudra *"équilibrer l'activité avec le budget donné et le faire dans les meilleures conditions de travail"*.

## Compte-rendu de la commission emploi-formation du 7 mars 2024 et bilan de Plus Belle la Vie.

Comme chaque année, une analyse de la situation de l'emploi au 31 décembre a été réalisée en commission emploi formation. Elle concerne à la fois les antennes du réseau et la Fabrique.

### La Fabrique

Malgré la difficulté à avoir des chiffres comparables d'une année sur l'autre pour la Fabrique, puisque des transferts de postes ont été effectués du réseau vers le siège. Malgré tout, on peut voir une légère baisse du nombre de permanents de 2022 à 2023, et surtout une activité qui continue à s'appuyer généreusement sur des contrats à durée déterminée.

Malgré tout, sur l'année 2023, on peut observer une baisse générale de l'emploi dans les établissements de la Fabrique qui dépendent du Réseau (-36,3 ETP), notamment sur le centre d'exploitation Nord (-9,7 ETP) et sur les équipes de feuilletons/fictions et équipes de tournage (-28,6 ETP). Elle s'accompagne d'une baisse des heures supplémentaires payées mais, par contre, d'une hausse des heures supplémentaires récupérées, ce qui peut être interprété comme un signal de fatigue chez les salariés.

### Suivi de l'arrêt de Plus Belle la Vie

Les élus du CSE avaient demandé un suivi des personnels travaillant sur Plus Belle la Vie depuis son arrêt. Cela a été étudié en commission. Pour rappel, 311 intermittents avaient été identifiés comme travaillant sur le feuilleton, dont plus de 200 avaient plus de 50 jours de contrat en 3 ans. Depuis fin 2022, 188 d'entre eux ont continué à collaborer avec FTV, soit au sein de la Fabrique, soit par le biais de coproductions qui permettent des tournages supplémentaires. Il reste compliqué de savoir si c'est efficient en matière d'emploi. Nous pouvons d'ores et déjà constater une baisse de l'activité tournage de la Fabrique.

La direction profite de la bonne santé du marché de l'emploi dans le secteur dans la région marseillaise pour « encaisser » l'arrêt de Plus Belle la Vie.

Concernant Vendargues, un point va être fait lors de la prochaine commission sur le nombre et le comblement des postes.

## Le Réseau

L'évolution de l'emploi affiche en 2022 beaucoup de départs, jusqu'à début janvier 2023, expliqués par la fin de la RCC.

En proportion, le réseau montre une baisse de l'emploi PTA, et une légère augmentation de la quote-part de l'emploi Journaliste.

Depuis décembre 2018 baisse de 6,23% ETP PTA permanent, baisse de 0,79% chez les journalistes permanents. Le recours aux cdd journalistes a augmenté de manière conséquente, correspondant à la mise en place de l'édition ICI.

Depuis décembre 2018 un quart des effectifs des moyens généraux a disparu sur le réseau.

**L'effort de baisse d'emploi a porté sur les moyens de fabrication/production/technologie principalement. Cela inquiète et questionne ! Cette catégorie, pilier de notre cœur de notre métier avec ses -160 postes en 5 ans a de l'impact sur nos activités fabriquées en interne et sur l'organisation du travail.**

Ces dernières années, la préférence a été donnée à la mobilité plutôt qu'au recrutement externe. Entraînant des effets retard dans le comblement des postes. Un poste comblé en libère un autre qu'il faut à nouveau mettre en consultation. Soient au total de 2020 à 2023 : 227 postes comblés, dont 50% par la mobilité interne. De septembre à décembre 2023, 72 postes comblés et 50 supplémentaires depuis janvier 2024. Les effets reports de ces recrutements sur la masse salariale vont se faire ressentir cette année.

**L'analyse de la commission emploi formation est que les postes ayant été comblés à poste égal, il reste peu de latitude pour engager de nouveaux profils, ceci va freiner la transformation de l'entreprise. C'est la résultante d'un manque criant de vision pour France Télévisions.**

👉 [Cliquez ici pour lire le compte rendu de la Commission Emploi Formation du 7 mars](#) 👉

## Présentation des orientations budgétaires du CSE pour 2024

Pour ce point, le CSE présentait ses orientations budgétaires pour 2024. Et là, horreur ! Les tableaux des budgets des ASC des différentes antennes sont très inquiétants, voire alarmants, avec des budgets en déficit parfois considérables. Mais il ne faut pas dramatiser, le CSE a de la trésorerie. Il ne sera pas en banqueroute, et les ardoises vont pouvoir être effacées. Doit-on effacer les déficits de certaines antennes au détriment d'autres à l'équilibre ?

Un certain nombre de questions se posent et vont devoir trouver réponse rapidement ! Car personne ne va pouvoir vivre à crédit.

Être élu aux ASC, ça s'apprend. Les présidents ont donc suivi des formations pour apprendre à gérer un budget qui comprend de la comptabilité d'engagement et de la comptabilité de trésorerie (si vous n'êtes pas expert-comptable, ne cherchez pas 😊). De plus, des groupes de travail devraient être mis en place pour savoir si l'organisation des voyages et les subventions (loisirs, logement, bien-être...) devraient être gérées au niveau central.

**2024 doit servir à cela : poser les choses sur la table et voir comment s'adapter au mieux, pour repartir sur des bases saines.** Il est clair que cela risque de ne pas être simple, et que le reste des mandats des élus va sans doute servir à remettre les ASC sur les rails.

## Point santé

### Compte-rendu de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) extraordinaire du 14 mars 2024

Jeudi 14 mars, une CSSCT extraordinaire s'est tenue pour évoquer des situations au Mans, en Aquitaine, et revenir sur celles de Nîmes ainsi que d'autres antennes sur lesquelles des plans d'action sont en cours.

- Au Mans, une prétendue « enquête » suite à une alerte des représentants de proximité est devenue un simple diagnostic, dont il est impossible à ce jour pour les élus d'en connaître le contenu.

En CSE, la directrice du Réseau a précisé qu'il fallait « regarder les modalités pour le partage de ce diagnostic » mais qu'elle était favorable à l'idée qu'il puisse être partagé.

- En Aquitaine, il s'agit de la chute d'un JRI, ayant entraîné de graves séquelles, et très insuffisamment prises en charge, en raison de l'absence d'enquête et de l'absence de certaines démarches dans les temps. Alors que maintenant, certaines d'entre elles ne peuvent plus être activées (puisque hors délai), que peut-il se passer ?
- À Nîmes, pour rappel, un salarié se sentant victime de harcèlement moral avait fait l'objet d'une enquête menée par un cabinet d'avocat diligenté par la direction. Suite à cela, cette dernière a prononcé le licenciement de ce salarié, malgré des éléments peu probants, et l'opposition des syndicats lors d'une commission de discipline.

Dans le même temps, des salariés se plaignent de problèmes organisationnels et relationnels. Le CSE avait voté une expertise pour risque grave, mais celle-ci est aujourd'hui contestée en justice par la direction. Et depuis, un autre accident du travail est survenu.

Dans ce contexte, la direction régionale et les élus locaux travaillent ensemble pour améliorer la situation. Mais le projet est très léger pour ce qui concerne la prévention primaire (c'est-à-dire les actions visant à éviter les risques).

En commission, les élus sont revenus sur les plans d'action engagés à Rennes, Besançon, Toulouse, Reims, Strasbourg et Antibes. Avec des constats intéressants dans certaines et beaucoup plus décevants dans d'autres ! Concernant la situation d'Antibes, l'organisation d'une CSSCT extraordinaire a été demandée.

Enfin, il a été question des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, avec tout d'abord l'ajout de 2 nouveaux risques : l'environnement hostile (et notamment les alertes à la bombe) ainsi que l'utilisation des drones. Et ensuite les collaborations avec des entreprises extérieures (comme France Bleu) ainsi que l'évolution du dispositif harcèlement.

👉 [Pour lire en détail en détail le compte-rendu de la CSSCT : cliquez ici](#) 👉

## Réponses de la direction à l'avis du CSE suite à l'expertise pour risque grave à la post-production de Toulouse

Lors du CSE du 25 septembre 2023, les élus du CSE ont demandé le recours à une expertise, afin de mettre en lumière les facteurs expliquant les conditions de travail dégradées dans lesquelles les salariés du service de post-production de Toulouse évoluent depuis maintenant plusieurs années.

Lors du CSE de janvier, après le rendu de l'expertise par les experts, vos élus ont émis des préconisations aux sujets mis en lumière : les reports de charge liés à des non-remplacements ou absence de process, le manque de clarté des rôles, aux rapports sociaux dégradés etc...

La direction est revenue vers nous ce mois-ci avec leurs réponses. Dans leur valise, un nouveau RAF à la post prod de Toulouse, du travail supplémentaire pour le responsable technique et de la cadre de gestion faute de non-remplacement, des nouveaux workflows et quelques réponses aux rôles de chacun. Au vu du contexte actuel de la post production de Toulouse, vos élus préconisent un accompagnement à la hauteur pour le nouveau responsable d'activité de fabrication.

A défaut d'avoir fait ce plan d'actions en concertation avec les représentants de proximité, acteurs essentiels au sein d'une antenne, nous comptons sur eux pour sa mise en œuvre pour le bien de collectif bien abîmé.

## Alerte pour risque grave à la rédaction de France•3 Poitou-Charentes

Une situation de guerre de tranchées s'est lentement mise en place à France•3 Poitou-Charentes.

Le CSE a voté une expertise en fin d'année dernière, en réaction à la situation de relation interpersonnelle dégradée. Les experts sont venus nous exposer le résultat du travail mené. L'étude des entretiens présente deux clans opposés, mettant à mal le collectif de travail. Il en ressort un problème d'encadrement et de management et le constat d'un collectif en grande souffrance. Le tout avec une présence RH dégradée, et un turnover excessif de l'encadrement Néo-aquitain.

Les ambitions éditoriales et d'organisation de travail de la rédaction en chef ont été mal accueillies par la majeure partie des salariés. Sans doute par manque de temps et à cause de circonstances confondues (départ des RCA historiques, départ du chef de centre, travail solitaire du rédacteur en chef, période covid, projet tempo, culture du Réseau vs France 2...), la rédaction en chef s'est retrouvée acculée à un management vertical et dirigiste. Ceci a enkysté la situation jusqu'à un point de non-retour. Le copil (Comité de Pilotage), mis en place trop tard par la direction, n'a pas réussi à éteindre le feu. Devant l'urgence, l'encadrement mis en cause a été exfiltré. Constat d'échec.

S'en suit une longue conversation pour que cette situation ne se reproduise plus sur le réseau.

### **Notre organisation syndicale interroge la direction sur le concept d'éditorial.**

C'est quoi le projet, la ligne, l'approche, l'enjeu, l'innovation éditoriale ?

La présidente répond que l'éditorial est partout, mais que le réseau doit garder ses spécificités éditoriales.

Sur un possible redécoupage géographique dans la région Nouvelle Aquitaine, la direction n'a pour l'instant aucun projet mais le rapprochement avec France bleu pourrait provoquer des changements.

Concernant l'archivage ou la mémoire des ressources humaines sur la conservation des situations antérieures, la direction nous dit qu'un historique est conservé. Dont acte...

## Réponses de la direction suite à l'avis du CSE sur le bilan social 2022

Lors de l'avis rendu par le CSE suite à la présentation du bilan social 2022, les élus avaient mis 28 points en avant, en demandant des éclaircissements à la direction.

Et lors de ce CSE de mars, la direction a transmis des réponses écrites pour chacune de ces questions, et certaines ont fait l'objet de débats.

Parmi elles, l'évocation de la poursuite de l'amélioration sur le retour à l'emploi, et notamment l'existence d'un « guide des bonnes pratiques » !

Un souhait de partage au préalable et de transmission aux élus RP a été exprimé. Surtout alors que l'on sait que les RP sont souvent un concours précieux pour aider au retour à l'emploi !

Évoquées aussi, les méthodes de calcul du taux d'absentéisme (différentes entre le bilan social et les tableaux de suivi).

Des formations ont été, ou vont être engagés sur la façon de déclarer les accidents de travail. Certains déclarants ne savent pas, par exemple, que le champ « nature du risque » remonte au bilan social.

Autre question posée, sur la finesse de la sinistralité : elle n'est pas la même en local par rapport à ce qui est présenté en central. La DSQVT a répondu à cela, qu'il s'agissait d'un travail assez conséquent, et qu'il y avait donc un problème de temps.

Débatues aussi, des démarches de prévention spécifiques sur les métiers de scriptes, grands reporters et journalistes spécialisés. Pourquoi ces métiers-là ? La direction a évoqué le cas des bi qualifiés, pour qui il était important de pouvoir alterner entre activité de rédacteur et de JRI. Pour les élus, il n'y a pas que les risques de TMS. Il peut aussi y avoir un sentiment de déclassement, notamment avec la baisse du nombre de reportages sur le terrain.

👉 [Cliquez ici pour lire l'intégralité des réponses de la direction](#) 👉

## Prochain CSE du Réseau prévu les 17 et 18 avril

**Vos élus CSE • réseau : Titulaires :** Grégory HEN - Laurence ROMET - Emeline DROXLER - Bruno DEMANGE - Claude FALLAS - Teddy CARUEL • **Suppléants:** Thierry COLIN - Hervé MORIN - Christophe AMOURIAUX - Sabrina MARTIN - François ORMAIN- Amélie DOUAY • **Représentant Syndical :** Jérôme DUCROT