



CSE réseau • 3

Compte rendu FO
du Comité Social et Économique
Août 2024



SOMMAIRE

Mort des antennes régionales ?	2
Direction Rennes !	2
Santé et qualité de vie au travail	3
Information sur la situation à la post-production de Toulouse : avancée du plan d'actions	3
Vie du CSE	3
Compte rendu de la commission voyage du 5 juillet	3
Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 4 juin : bilan du plan de développement des compétences 2023	4
Information concernant le déploiement de Sherlock : nouvel outil de gestion des antennes et programmes sur les périmètres Stock & Finance des antennes régionales.	5
Bilan des conditions de réalisation des émissions électorales avec les régies Mosar	6

Mort des antennes régionales ?

Olivier Daube, coordinateur des antennes et contenus et Stéphanie Faure, responsable de la coordination et de la programmation des antennes régionales, n'ont pas réussi à nous présenter la grille de la rentrée qui va démarrer dans quelques jours !

En revanche, ils sont venus nous annoncer la disparition des programmes régionaux au sens noble du terme, place à un pot-pourri d'émissions provenant des 24 antennes pour les décrochages de la rentrée ! Une régionalisation certes mais en oubliant la proximité pourtant promise !

Reboutiquage, déclinaison, rallonge des tranches de la semaine grâce à la radio filmée des programmes France Bleu, partage d'émissions pas forcément fabriquées en interne ! Voilà en synthèse les perspectives.

Mais NOUS salariés du réseau, que nous reste-t-il en termes de production ? C'est à la main de chaque antenne, nous répond la direction. Sauf que lors de ce CSE, cette même direction est incapable de nous informer ce que justement chaque antenne va produire ...

Par les bruits de couloir, nous apprenons que le BRI des Hauts de France va servir de pilote et lancer une émission France Bleu-France 3, comment, avec qui, avec quels moyens ?

Au vu de ce manque d'informations et d'interrogations sur l'essence même de notre travail au sein de FTV, **vos élus du CSE ont voté une résolution et demandé une réunion extraordinaire le plus rapidement possible. Il en va de notre avenir !**

👉 [Pour lire la résolution des élus : cliquez ICI](#) 👉

Direction Rennes !

Le plan de charge pour ce nouveau pool à Rennes se met en place nous annonce Mme. Ferraci, déléguée à la coordination. Effectivement, tous les personnels ont été reçus par la RH, un poste va être créé pour le renforcement de la RH. Deux salariés vont devoir signer un avenant à leur contrat de travail mais il reste des interrogations pour certains salariés sur l'intégration de certaines primes.

Le poste de responsable de pool a été choisi, un poste de planificateur reste à publier. Concernant les postes manquants, la direction nous affirme que c'est le plan de charge 2025 qui sera le juge de paix.

C'est la date du 1^{er} novembre qui est choisie pour le transfert de la Fabrique au réseau.

Pour les élus, il semble nécessaire que ce nouveau service devienne une unité spécifique pour la gestion de la santé au travail. La direction de la qualité de vie au travail promet que ce sera le cas.

Concernant les nouveaux locaux de Rennes, le service sera basé près de La Post production de la fabrique.

La maintenance de premier niveau sera effectuée par les techniciens. Notre organisation syndicale sera vigilante concernant les conditions de travail.

Nous estimons important que des passerelles avec la Fabrique soient possibles pour les techniciens de ce service.

Santé et qualité de vie au travail

La CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) s'est réunie afin de faire un suivi des réponses de la direction à l'avis du CSE sur le Bilan Social 2022. En effet, les élus avaient émis 29 préconisations. Cependant, les élus regrettent que seulement une douzaine ait été acceptée.

A Besançon, une enquête paritaire a été lancée suite à l'accident du travail d'un cadre technique qui souffre de problèmes relationnels avec son encadrement.

Suivi du plan d'action d'Antibes, la cheffe de centre de France 3 Côte d'Azur était invitée. Pour rappel, suite à un risque grave touchant le service de la régie, nous avons appris que des tensions enkystées perduraient au sein de ce collectif. La nouvelle cheffe de centre s'est rapprochée du médecin du travail qui a proposé l'intervention d'une médiatrice professionnelle. Une méthode qui a porté ses fruits et apaisé les tensions. Les élus saluent l'initiative de la cheffe de centre qui en instaurant une écoute active a permis d'améliorer le climat au sein du service.

La direction affirme vouloir calmer les relations et tensions au sein de cette station qui perdurent depuis plusieurs années.

👉 [Pour lire le compte rendu de la CSSCT : cliquez ICI](#) 👉

Information sur la situation à la post-production de Toulouse : avancée du plan d'actions

A la demande des élus, un point d'étape est demandé à la direction concernant la mise en œuvre du plan d'action à la post-production à Toulouse.

En préambule, un élu RP à la Fabrique à Toulouse, fait état d'une situation loin d'être stabilisée au contraire. De nombreux arrêts maladies ainsi que des accidents de travail sont toujours à déplorer et même en forte hausse... Environ 80 arrêts en 2023 et pas moins de 250 rien qu'au 1er semestre 2024 !

De plus, la répartition des charges de travail en fonction des métiers semble disparate. Certains corps de métiers sont surchargés quand d'autres sont en sous emplois et en souffrent.

Devant le manque de réponses et surtout de documents de la direction dans le cadre de ce plan d'action mis en œuvre en mars dernier, les élus demandent le report du point au prochain CSE avec des avancées et des réponses concrètes !

Vie du CSE

Désignation du président de la commission des marchés Vincent Habran, en remplacement de Pascal Duquenne.

Compte rendu de la commission voyage du 5 juillet

Une nouvelle commission a vu le jour en juillet afin d'organiser les voyages longs et moyen-courriers pour les salariés du réseau. Désormais seul l'organisation de week-end reste à l'initiative des régions. Elle a été composée sur un équilibre géographique et un équilibre des profils (Assistants et

président.e.s ou membres de commissions locales). Un groupe projet composé de 8 membres a également vu le jour et travaillera ponctuellement sur des projets de voyages.

L'urgence était à l'organisation de voyages d'ici la fin 2024. La commission dispose d'un budget de 150 000 euros non reportable.

Le travail de la commission est aussi celui de faire évoluer l'offre de voyages dans une optique de réduction de l'empreinte carbone du CSE et de voyages plus éthiques et durables. Lors de la prochaine commission les membres rencontreront deux labels français du tourisme équitable solidaire et responsable. L'idée étant d'échanger, de confronter nos points de vue et définir par la suite la future politique durable pour les voyages du CSE. Cette politique se traduira par la rédaction d'une charte. Elle devra permettre de préciser les choix de contenu, de destination et d'agence pour ces voyages durables. Une difficulté ressort déjà, ces voyages éco-responsables ne sont proposés qu'en petits groupes (12 à 20 personnes max) au lieu des 40 habituels, de plus les tarifs sont souvent plus élevés. Or suite à un sondage réalisé à l'antenne de Besançon, on constate que si les salariés sont plutôt séduits par ce type de voyages, ils ne sont pas forcément prêts à dépenser plus!

Pour les voyages 2024 il a été difficile de concilier la réactivité et l'organisation de voyages éco-responsables. Le choix a été fait de proposer 3 destinations aux salariés d'ici la fin de l'année: New York et Lanzarote en octobre (période vacances et hors vacances scolaires) et Londres en décembre (également 2 sessions, vacances et hors vacances). Chaque session permettra à 40 personnes de partir.

Devant l'urgence du calendrier les inscriptions vont démarrer dès début septembre avec une date limite d'inscription au 13 septembre. L'arbitrage sera rendu au 16 septembre selon des critères définis. Pour cette année les salariés des stations n'ayant pas organisées en 2024 seront prioritaires (Besançon, Dijon, Montpellier, Limoges, Poitiers et Clermont) puis ce sont les points des salariés, le quotient familial et en dernier recours le tirage au sort qui départageront les candidats s'ils sont trop nombreux.

Concernant les tarifs, le CSE appliquera systématiquement une réduction de 20% aux salariés sur le prix proposé par l'agence, ensuite c'est le quotient familial qui définira le tarif final. Le CSE prendra également en charge les préacheminements des salariés afin qu'il n'y ait pas de discrimination géographique. 50% du tarif des chambres individuelles sera également pris en charge.

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 4 juin : bilan du plan de développement des compétences 2023

Un bilan exhaustif de 165 pages a été présenté aux RP. De nombreux tableaux chiffrés apportent toutes les informations en quantité de formations et pourcentages divers.

Parmi ces chiffres, un se détache ; le nombre d'heures de formation réalisées par UFTV = 80.000.

Il ressort que les salariés sont très attachés aux services proposés par UFTV.

D'ailleurs les salariés eux-mêmes sont de plus en plus impliqués dans les formations en tant que tuteurs, formateurs ou animateurs...

Parmi le budget global de 7 M 650.000 euros, 2.774.000 ont été pour les régions.

Les objectifs et le budget ont été dépassés.

Des thèmes ont pris beaucoup de place comme le numérique et surtout les formations liées aux outils technologiques récemment mis en place dans le réseau.

Sans oublier tout ce qui concerne la fluidité dans le travail et le mieux vivre ensemble.

S'il y a des demandes spécifiques, les RP des 25 stations sont sollicités pour faire des propositions. Ils ont tous été rencontrés.

On remarque que toutes les directions des antennes ont utilisé leurs budgets.

A noter que la formation concerne le lien direct avec le poste des salariés, mais que cela peut aussi leur apporter des compétences complémentaires, si cela est lié aux besoins de l'entreprise.

Sans oublier la part importante des formations dévolue aux reconversions notamment sur les postes priorités.

Concernant les freins à la formation ils sont très fortement liés aux ETP. Il faut arriver à trouver un équilibre entre la gestion des ETP et les possibilités d'envoyer les salariés en formation. La formation ne doit pas être une variable d'ajustement aux besoins en ETP.

Les non permanents n'ont pas été oubliés : 615 journalistes et 693 PTA ont été formés.

Un budget de formation de 280.000 euros a été alloué à la Fabrique.

Notre élue FO fait remarquer que les formations possibles ne sont pas assez relayées par les RH. FO constate que les formations qui sont refusées à un salarié, on aimerait en connaître les raisons.

Il n'y a pas de critères particuliers pour obtenir une formation. Il s'agit des souhaits du manager et du collaborateur et surtout des besoins des différents services tout cela relayés par les DRH.

Enfin, les dossiers des non formés sur 3 ans sont examinés avec plus d'attention.

👉 [Trouvez ci-joint le compte-rendu de la commission Emploi-Formation](#) 👉

Information concernant le déploiement de Sherlock : nouvel outil de gestion des antennes et programmes sur les périmètres Stock & Finance des antennes régionales.

Le projet connu sous le nom de « Sherlock » vise à remplacer 3 outils « maison » : Oscar, Argos et Trafic. Le logiciel Sherlock est un projet structurant de grande importance qui va toucher beaucoup de salariés de notre entreprise.

En effet, ce logiciel doit gérer l'ensemble du cycle de vie des programmes, de leur conception jusqu'à l'envoi des playlists en régie de diffusion, mais aussi la post-diffusion à travers les droits de diffusion, les coûts de grille, la programmation, la gestion des médias, la commande et le placement des éléments d'autopromotion. Bref, tout un programme !

La Phase 2 Partie 1 commence et concerne le réseau France 3 à travers les programmes, le stock et la finance. Deux régions ont été choisies pour être pilotes dès septembre 2024 avant une bascule totale en 2025 : il s'agit de Pays de Loire et Occitanie.

Mais des questions restent en suspens... Notamment sur l'automatisation d'un certain nombre de processus et la distribution des tâches qui a d'ailleurs déjà généré un certain nombre de tensions entre les personnels au siège...

La question qui se pose est en fait simple : y a-t-il une intention stratégique de la direction avec l'installation de cet outil qui pourrait finalement être piloté de n'importe où ? Voire d'un seul endroit ? La direction répond que "non, ce n'est pas l'objectif."

Une résolution a été votée par les élus pour tenter d'y voir un peu plus clair sur l'impact de Sherlock sur les salariés et sur leurs conditions de travail. Élémentaire, mon cher Watson !

👉 [Cliquez pour retrouver la résolution votée par les élus](#) 👉

Bilan des conditions de réalisation des émissions électorales avec les régies Mosar

Selon la direction, les antennes en régie Mosar provisoire ont eu le droit à une attention particulière lors des dernières élections législatives, avec un meilleur accompagnement et cela dans le but d'éviter les situations de risque. **Pourtant, certains élus ont remonté des difficultés dans quelques antennes, des problèmes d'entrées, de niveau de son, des mosaïques, des problèmes d'ergonomie et d'outil moins simple à utiliser...** Cela amène beaucoup de frustration pour les équipes concernées.

La direction répond que cela ne serait pas lié à la régie, mais à la décision de chefs de centre qui n'ont pas souhaité prendre de risques lors des soirées électorales, surtout dans des régies provisoires. Elle s'est félicitée d'un bilan très positif avec plus de 100 duplex en simultané par moments.

D'un commun accord, il a été décidé que la Commission Nouvelles technologies se rendrait à Rennes pour faire un point sur la régie et son fonctionnement.

Prochain CSE du Réseau extra prévu le 9 septembre 2024

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 : Pierre-Erik CALLY