



CSE réseau • 3

Compte rendu FO du Comité Social et Économique Septembre 2023

La rentrée de septembre

Dans son introduction la commission antennes numériques et linéaires, qui s'est réunie en septembre note que : *"faire un bilan d'ICI au terme de seulement dix jours de mise à l'antenne est bien sûr prématuré surtout en termes d'audiences. Pour dégager une vraie tendance, il faut plusieurs semaines voire plusieurs mois."*

Et du côté D'ICI, la direction termine son tour de France mi-novembre, et constate déjà avec contentement les bons débuts de ces éditions, notamment côté audiences (peut-être l'effet "curiosité").

Mais à quel prix ??? Les élus relèvent bon nombre d'incohérences éditoriales, font remarquer le désarroi des téléspectateurs, sans oublier les difficultés quotidiennes et l'état de souffrance que rencontrent en cette rentrée une forte majorité de salariés. Comme certains encadrants qui eux aussi ont tiré leurs premières conclusions en jetant l'éponge !

Vivement fin novembre, donc, pour tirer le bilan promis. La direction répond qu'au niveau éditorial les points hebdomadaires avec les équipes ajustent et essaient de trouver des solutions aux problèmes.

Vos élus interpellent la direction quant aux conditions de travail du personnel et au manque de moyen, n'attendez pas que les salariés soient tous à genoux !

Coté numérique, la stratégie reste floue, mais Isabelle Staes nous annonce qu'elle sera dévoilée en novembre, avec un retour aux fondamentaux : « *ANGLER, ANTICIPER, PROXIMITÉ* »

Côté programme, la grille ne subit pas de grosses transformations malgré le lancement des éditions ICI. *“La vraie rentrée aura lieu en janvier”*.

Pour les Primes la direction continue sa *“Stratégie de valorisation”* en encourageant les PAE.

Pour les PAE toujours, la priorité doit être faite aux sports.

Sport encore, quand la direction botte en touche à l'évocation d'offrir une meilleure visibilité aux EDR. Ici la politique annoncée de valorisation des productions internes peut poser question.

Le sujet perdure, car force est de constater que le sentiment des équipes sur le terrain ne rejoint pas celui de la direction.

Notons l'excellent travail de la commission qui dans son rapport nous expose en profondeur les sujets abordés ci-dessus mais aussi :

- l'état des audiences
- le rapport de gestion 2022
- le récapitulatif de la grille

➤ [Pour lire l'intégralité de la commission antenne, cliquez ICI](#)

Enfin les drones au sein du réseau ?

A l'ordre du jour de la commission Nouvelles Technologies tenue en septembre, 3 sujets importants ont été abordés :

- Les drones
- Le studio virtuel
- Le remote prod

En 2021, FO avait interpellé la direction avec le tract *“Laissez-nous droner”*. Ce sujet a pris forme grâce à la sous-commission NT *“drones”* qui de concert avec la direction du réseau nous a présenté le projet et qui ne demande plus qu'à être validé.

La stratégie serait d'investir d'abord dans 12 drones sur le réseau, 1 drone pour 2 pilotes possédant leur brevet de pilote parmi les JRI ou OPV. Les élus se posent alors la question de la répartition de ces 12 drones, la direction nous dit qu'elle n'exclut pas le recours aux prestataires pour les antennes du réseau qui ne posséderaient pas de drone.

Les avantages de ce dispositif sont nombreux, il permettrait, en plus de l'aspect créatif, dynamisant et sécurisant pour les équipes, une diminution drastique du coût de captation des images drone.

La direction, très enthousiaste et confiante, souhaite un début d'exploitation des drones pour début 2024. Néanmoins, elle précise qu'une fois le dispositif mis en place, une tolérance 0 sera appliquée face aux vols pirates.

FO attend avec impatience que ce projet devienne réalité.

Les élus félicitent la direction sur la méthode employée quant au déploiement d'un nouvel outil. Ce qui n'est pas le cas sur les 2 outils dont on va vous parler ci-dessous.

Le studio virtuel : la commission explique qu'un deuxième a été mis en place à Reims pour la nouvelle émission sport réseau de la rentrée. Les élus font part de leur étonnement face à la découverte de la mise en œuvre de cet outil sans qu'il n'y ait eu d'échanges en amont. Ils expriment également que le résultat n'est pas esthétique, qu'il y a des problèmes de perspective. La direction répond que ce sont des problèmes connus des spécialistes du décor virtuel, qu'il y aura des ajustements et que c'est perfectible.

Pour les élus, il n'en reste pas moins que ces émissions ne sont pas broadcast.

Ce dispositif nécessitant au minimum 50m², la direction n'a pas prévu de stratégie globale pour installer un studio virtuel sur l'ensemble du réseau.

A propos du **Remote Prod**, il s'agit d'un dispositif de production et de diffusion à distance dont les principaux intérêts sont la mobilité, la réduction des coûts de production et l'utilisation de la régie fixe, plus performante que celles qui sont actuellement amenées à sortir. La stratégie de la direction serait de déployer 12 équipements de Remote Prod sur le réseau, ce dernier serait mis à disposition des régions pour répondre à des demandes éditoriales.

La commission rapporte qu'il y a un délai non négligeable de quelques secondes, de ce fait, le Remote Prod n'est pas du tout adapté pour du sport. Il existe aussi des problèmes non résolus en cas de mauvais débit.

Les élus remarquent une fois encore, le manque de dialogue en amont de la mise en place du dispositif et demandent un droit de suite pour se réunir et aboutir à la réflexion autour de l'impact sur les collectifs.

Santé au travail : Quand la direction va-t-elle s'en préoccuper ?

Lors du point santé de ce CSE réseau, quatre sous-points concernaient des réponses de la direction aux préconisations des élus sur 4 risques graves qui avaient donné lieu à des expertises ou des enquêtes diligentées par le CSE. Cela concernait un risque grave au sein du service web de France 3 Bretagne, un risque grave au sein de la rédaction de France 3 Midi-Pyrénées, un risque grave au sein de la rédaction de France 3 Alsace et enfin, un risque grave au sein du service post-production/infographie de la Fabrique à Nancy. Les rapports d'expertise et d'enquête paritaire avaient été présentés au CSE Réseau du mois de juin dont vous pouvez trouver le compte-rendu en cliquant ici.

Pour l'intégralité des réponses apportées par la direction, les élus ont estimé qu'elles étaient largement insuffisantes et décalées par rapport aux préconisations faites par les experts et les élus. Des réponses souvent trop floues, insuffisantes et décalées, qui inquiètent sur une possible résolution des conflits et des risques. Aucun plan d'action clair et détaillé ne semble pour l'instant mis en place, même s'il existe parfois des propositions venant des directions locales. Des propositions d'actions pas toujours adaptées selon les élus, voire parfois complètement à côté de la plaque.

Une résolution a donc été adoptée par l'unanimité des élus, demandant à ce que la santé des salariés revienne au cœur des préoccupations de la direction, et qu'élus et direction se remettent rapidement autour de la table pour trouver comment agir enfin efficacement sur le réseau.

[➤ Cliquez ICI pour lire la résolution des élus sur la santé au travail](#)

Bilan Social 2022 & Compte-rendu de la commission emploi/formation du 25 août 2023

Sur les effectifs:

L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global de l'établissement était composé en 2022 de 2491 ETP moyens permanents (contre 2563,1 en 2020) et de 399 ETP moyens non-permanents (contre 275,6 en 2020).

Toutes professions confondues, nous constatons entre 2021 et 2022 une baisse de 3,1 ETP moyens : 40,1 permanents en moins compensés partiellement par 37 non-permanents.

On constate que chez les PTA, l'emploi permanent a reculé de 35,3 ETP moyens entre 2021 et 2022 alors que l'emploi des non-permanents a augmenté de 24,6 ETP.

En ce qui concerne les journalistes, l'emploi permanent a reculé de 4,9 ETP moyens entre 2021 et 2022. L'emploi non permanent a progressé de 12,4 ETP.

Clairement depuis 2020, sur le réseau France•3, ce sont les PTA qui font les frais du dégraissage.

Le taux de recours aux emplois précaires augmente. La commission constate aussi que la durée moyenne des contrats CDD (tout confondus) diminue : 2,74 jours par contrat en moyenne en 2021 contre 2,72 jours en 2022. Chez les intermittents, la durée moyenne des CDDU s'établissait à 2,1 jours par contrat en 2021, et à 2,01 jours par contrat en 2022. (3,44 jours en moyenne par contrat chez les journalistes en 2022). L'entreprise recourt donc à plus de contrats sur des périodes plus courtes. Le recours aux CDD sur des fonctions d'encadrement est maintenant possible (Red chef adjoint).

Il n'est pas anodin, pour les services en charge, de traiter 36 000 contrats par an.

La commission rappelle que les salariés qui se succèdent, contrats courts après contrats courts, vivent dans une situation d'incertitude : ils ne savent pas si leur contrat va être renouvelé. Pour information, les économistes s'accordent qu'un contrat est court, lorsqu'il a une durée de moins de 3 mois, avec une durée moyenne (tous contrats confondus) de 2,72 jours, la commission ne peut que recommander l'ouverture d'une réflexion sur l'organisation du travail.

La direction nous informe néanmoins que les recrutements ont repris, de janvier à juillet 2023, elle a comblé 155 postes : 72 Journalistes et 83 PTA.

Répartition H/F, Pyramide des âges

Le taux de féminisation global du Réseau France•3 s'établit à 44,7%. Il est en légère progression par rapport aux années précédentes. La plus grande évolution se trouve chez les non-cadres PTA qui passent de 45,5% en 2020 à 47,4% en 2022.

La pyramide des âges ne s'améliore pas malgré le plan de départ en RCC.

Elle affiche une très grande carence chez les jeunes de moins de 35 ans. L'âge moyen est élevé dans l'entreprise, plus de 49 ans.

Sur le travail temporaire

Le travail temporaire est principalement utilisé par les services généraux et administratifs. Il représente environ 30 ETP dans le Réseau.

Stagiaires

On accueille de plus en plus de stagiaires sur le Réseau, 167 en 2022 (dont 26 rémunérés). Ils étaient 97 en 2021.

Il y a eu environ 575 stagiaires accueillis en observation sur le réseau F3 en 2022 pour une durée de 3 à 5 jours.

Embauches et départs

Pour rappel, de 2020 à 2022, le réseau a été marqué par plusieurs PCA COVID et par l'application de l'accord RCC.

- En 2022, le Réseau a recruté 84 salariés contre 156 départs.
- En 2021, le réseau a recruté 60 salariés contre 131 départs.
- En 2020, 67 salariés recrutés contre 141 départs.

Promotions (hors changements de niveaux)

La commission constate que malgré les difficultés budgétaires de l'entreprise, le Réseau a procédé à 153 promotions en 2022 (91 PTA et 62 journalistes).

Pour comparaison, il y a eu 22 promotions en 2021 (62 PTA et 60 journalistes).
et 163 promotions en 2020 (63 PTA et 100 journalistes).

Travailleurs handicapés

Nous notons une légère augmentation des personnes en situation de handicap. En 2022, 224 salariés étaient reconnus en situation de handicap. contre 218 en 2021.

FO s'interroge sur la suite de l'accord handicap en vigueur qui prend fin en décembre 2023.

Absentéisme

La maladie est la cause d'un volume d'absentéisme très important dans le Réseau.

La commission constate un accroissement entre 2021 et 2022. 63 745 jours en 2021 ; 66 403 jours en 2022 soit l'équivalent de 327 ETP sur une base de 203 jours par an.

Globalement, le nombre d'arrêts a diminué de 327 arrêts entre 2021 et 2022. La direction nous informe que la cause principale des arrêts de travail pour AT/MP reste les chutes de plain-pied. La direction nous alerte sur l'accroissement des accidents de vélo et de trottinette (quasi-totalité des accidents de trajet).

Le nombre de jours d'absence pour congés autorisés a largement baissé depuis 2020. Toutefois l'année 2020 n'est pas significative du fait des absences pendant le PCA COVID.

Nous constatons toutefois une baisse globale entre 2020 et 2022. 2022 : 10 564,7 jours d'absence.

En 2022 le Réseau n'a déclaré aucune nouvelle maladie professionnelle à la sécurité sociale. Les antennes du Réseau comprennent 3 salariés en situation de maladie professionnelle.

Salaires dans l'entreprise

Note: Pour réduire sa masse salariale, une entreprise peut choisir de remplacer chaque départ d'un senior (retraite, départ volontaire) par un jeune diplômé, moins coûteux. C'est ce qu'on appelle « l'effet de noria »

Les membres de la commission constatent que les effets de la RCC n'ont pas réellement eu d'effets NORIA sur la masse salariale. En fait, si les nouveaux entrants peuvent être moins bien payés que les nouveaux (nous constatons dans les chiffres que nombre de salariés qui étaient cadres ont été

remplacés sur une qualification inférieure), cette donnée est contrebalancée par les effets des augmentations générales.

Le salaire moyen des PTA s'établit à 56 821€ / an en 2022. Il est en progression dans toutes les catégories (sauf les Hors grille, sans doute par les effets de départ).

Le salaire moyen des journalistes s'établit à 66 696 € / an en 2022. Il est en progression dans toutes les catégories (sauf l'encadrement).

La part des frais de personnel dans le chiffre d'affaires est restée sensiblement la même ces dernières années dans l'entreprise. Elle augmente même un peu entre 2020 et 2022. Elle s'établissait à 32% en 2020; 33% en 2021; 33% en 2022. De fait, nous pouvons affirmer que la part de la richesse humaine par rapport au chiffre d'affaires de France Télévisions n'a pas baissé malgré le plan de départ.

En 2022, l'entreprise a versé 1 127 978€ au titre de l'intéressement soit 250€ par salarié en moyenne. En 2021, l'entreprise avait versé 2 219 586€. Le montant moyen de versement par salarié était de 542€.

Formation

Nous constatons une forte croissance du nombre de bénéficiaires qui correspond aux projets de transformation de l'entreprise (2021: 1755 salariés / 52 626 heures de formation; 2022: 2221 salariés / 67 282 heures de formation).

En 2022, 68 salariés ont bénéficié d'un congé économique social et syndical. Ils étaient 42 en 2021 et 38 en 2020.

Le nombre de recrutement de jeunes sous contrat en alternance a doublé de 2020 à 2022. 64 contrats conclus dans l'année 2022.

La commission ne peut que recommander d'accroître le volume d'accueil de jeunes en alternance. Au-delà des missions de transmission des savoirs à laquelle l'entreprise se doit de contribuer, il s'agit notamment de constituer un vivier de compétences visant à combler les départs et de renforcer l'attractivité du Réseau France 3.

Questions/réponses

Les élus interpellent la direction sur le rôle des RCA et de la place du vivier CDD.

La Direction précise qu'une réflexion est en cours.

DRH: *"Nous n'avons aucune volonté de prendre des CDD à la place des CDI."*

Les élus FO alertent la direction sur les rémunérations des CDD. Cette population se paupérise. Et pour compliquer la chose, ils sont maintenant contraints de payer pour venir travailler, car les plafonds de frais n'ont pas augmenté, et ceci uniquement pour leur population spécifique. Cette situation amène un sentiment de déclassement social.

Les élus prennent une résolution dénonçant le manque de précision des chiffres santé et sécurité, et mandatent une expertise pour analyser les conditions d'hygiène, de sécurité et les dépenses afférentes.

➤ [Cliquez ICI pour lire la résolution du Bilan Social](#)

Vie du CSE

Olivier Schaditzki, élu à l'unanimité en tant que représentant de proximité suppléant au sein de l'instance de France 3 Alsace

Delphine Collin, élue à l'unanimité en tant que représentante de proximité suppléante au sein de l'instance de France 3 Midi-Pyrénées.

Pierre-Olivier Casabianca succède à Béatrice Mariani au sein de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Et Conditions De Travail).

Rachida Bettini rejoint la commission Diversité/ Handicap

Le **cabinet Plein Sens** a été missionné par le CSE du réseau pour faire un bilan à 4 ans sur l'équipe des assistantes des gestions administratives des ASC suite à la création du CSE réseau en 2018.

Ce rapport permet de faire un point à date sur le fonctionnement et l'organisation. L'objectif est de trouver des solutions sur les dysfonctionnements relevés et suivre les préconisations de l'expert.

La restitution du diagnostic s'est faite lors du séminaire à Lalinde la semaine du 11 septembre aux chargées de gestion et Présidents de commissions ASC ainsi qu'au CSE de septembre par Eric Molière, Directeur associé de Plein Sens.

Points importants relevés :

- Intensité et complexité du travail pour des temps partiels
- Manque d'autonomie et de fiabilité des procédures
- Conflits de valeurs, points de violence, de peur..., il a été rappelé que l'excuse d'être débordé n'est pas entendable face à des propos violents ou manque de bienveillance
- Difficultés à repérer la hiérarchie

Recommandations et mise en place prévue ou en cours :

- Manque d'homogénéité des informations données aux chargées de Gestion:
 - Mise en place d'une réunion hebdomadaire entre Jean-Hervé GUILCHER, Annabelle IGIER et Sabrina MARTIN.
 - Clarification des rôles.
- Besoin d'un travail poussé d'analyse Charge/ Capacité, engorgement des postes :
 - Demande à la direction de réviser les moyens mis en place (½ temps par antenne).
 - Il a été rappelé que des chargées de gestion sont débordées et qu'il est de la responsabilité de la direction de donner les outils pour améliorer leurs conditions de travail.
- Revue du protocole de remontée d'alerte car le fonctionnement de FTV n'a pas permis de faire entendre la parole de certaines chargées de gestion (Dysfonctionnement, conflictualité entre les personnes, ...)
 - Demande du CSE d'avoir son propre moyen d'alerte.
- Besoin de formation sur le suivi de budget
 - Mise en place de formation par le biais d'experts comptables
 - Avoir les bons réflexes et les bons outils
- Besoin de travailler en collectif sur les subventions, les procédures, ...
 - Des ateliers de travail vont être mis en place avec certaines chargées de gestion et de présidents de la Commission ASC

Le mal-être vécu par certains salariés ne peut persister. FO propose de poser des indicateurs afin de noter la progression des améliorations mises en place.

La **commission des marchés** s'est réunie début septembre. Elle a validé 2 voyages :

- L'un à Marseille pour le Sri Lanka, 1er choix pour l'agence PARTIR mais changement d'horaires donc Partir en direct.
- L'autre à Lyon pour le Japon, l'agence choisie est "Capitale Tour" car il y a plus de prestations incluses.

La commission des marchés souhaite des retours sur les voyages réalisés afin d'avoir du recul sur les prestataires.

Il n'y a toujours pas de règlement intérieur CSE alors que c'est une obligation. Les élus ont envoyé une proposition à la Direction. On attend leur retour.

Prochain CSE du Réseau prévu les 18 et 19 octobre 2023

Vos élus CSE • réseau : Titulaires : Grégory HEN - Laurence ROMET - Emeline DROXLER - Bruno DEMANGE - Claude FALLAS - Teddy CARUÉL • **Suppléants:** Thierry COLIN - Hervé MORIN - Christophe AMOURIAUX - Sabrina MARTIN - François ORMAIN- Amélie DOUAY • **Représentante Syndicale :** Margaux MARTIN