



9 et 10 septembre 2026

Avec Sébastien Lebailly, Bruno Demange, Amélie Douay, Alexis Dumoulin
et Guy Marlier (RS)

Notre liminaire

“Contre la morosité... les vacances n’auront pas suffi”

Une semaine à peine après la rentrée, les syndicats se voient contraints de quitter la table des négociations de l’accord collectif... [Lire la suite](#)

En 1 minute 

Les points clés de ce CSE

- **Handicap** : un engagement réel de l’entreprise, malgré des progrès encore nécessaires.
- **Production** : inquiétudes sur les moyens humains et la baisse de certaines productions de proximité.
- **Formation** : budget en recul et retard sur les enjeux numériques et l’IA.
- **Santé au travail** : aide, accidents du travail, tensions collectives et sous-effectifs restent des sujets majeurs de vigilance.



1. Commission handicap du 23 juin 2026
2. Restitution des résultats de l’observatoire de la diversité
3. Présentation **RETEX Sherlock PIF**
4. Présentation des **grilles de programmes par direction régionale**
5. Commission emploi et formation du 25 juin 2026
& Plan développement des compétences 2025
6. Vie du CSE
7. CASCI du 26 juin 2026
8. Commission égalité F/H du 6 juillet 2026
& Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes 2025
9. **Relocalisation du BIP de Millau**
10. CSSCT 2 septembre 2026
11. **Point de situation à la Fabrique**

////////////////

Avant les liminaires des syndicats, le directeur du Réseau s'est livré à son propre liminaire de rentrée.

Avec ce slogan : l'année sera politique et numérique !

Pour la politique, il a rappelé la confiance du public dans notre offre d'info, qui nous honore et qui nous engage. Il a ajouté que, tant qu'il serait là, l'info serait sanctuarisée ; ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il n'y aurait plus de journaux mutualisés ni d'efforts à faire.

Pour le numérique, il a salué la signature de l'accord de juillet dernier, permettant de déployer les vidéos verticales, et ainsi de mieux toucher des publics différents. Cela sera complémentaire du partenariat avec YouTube qui sera une réalité dès la fin septembre / début octobre.

Enfin, il a soulevé la difficulté de réussir à construire un budget sans visibilité : on ne peut travailler que sur des hypothèses, en mettant notre énergie sur ce que nous maîtrisons en prenant les infos au fur et à mesure.

////////////////

Commission handicap du 23 juin 2026

Avec Florence Folléa, Responsable développement RH Réseau F3 ; Daphné Pharus, Responsable Développement RH Fabrique

Le bilan Handicap 2025 fait ressortir une mobilisation importante de l'entreprise en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. **Cet accord est prorogé jusqu'à fin 2030.**

Le nombre de salariés concernés au sein du Réseau France 3 progresse nettement, ainsi que les recrutements et les nouvelles reconnaissances RQTH.

L'entreprise est également une excellente élève en matière de taux d'emploi à 8,72% (et même 9,76 sur un périmètre hors filiales). On est très supérieur aux minima légaux.

Hors filiales, on compte fin 2026 un total de 715 salariés en situation de handicap à Francetv : ils sont 115 de plus qu'en 2024. Il y a par ailleurs 71 nouvelles reconnaissances de situations de handicap.

Au niveau du réseau régional, on compte 325 salariés en situation de handicap, soit 57 de plus qu'en 2024.

Les dépenses consacrées au maintien dans l'emploi ont fortement augmenté, notamment pour financer des aménagements et des mesures adaptées aux situations individuelles.

Le budget prévoit une enveloppe annuelle de 420 000 €, et il a été dépassé en 2025, avec 432 000 € utilisés.

Au niveau des dépenses engagées en 2025 pour le maintien dans l'emploi dans le Réseau, elles s'élèvent à 176 000 €, elles étaient de 118 000 € en 2024.

La commission souligne toutefois un manque de lisibilité de certaines données et des périmètres présentés dans le bilan.

Les échanges ont porté sur les difficultés liées aux jours d'absence pour les démarches RQTH, et aux délais de remboursement des frais liés au handicap.

La question des licenciements pour inaptitude et du suivi des salariés en invalidité a également été soulevée, avec un besoin d'accompagnement et d'information renforcé.

Les aménagements du temps de travail doivent être mieux anticipés afin d'éviter les reports de charge de travail, les tensions dans les équipes et les risques de stigmatisation.

La formation et l'accompagnement des managers apparaissent comme des axes d'amélioration, tout comme le rôle et la formation des référents Handicap.

L'accessibilité des locaux et des outils numériques reste un sujet de vigilance, notamment concernant l'efficacité réelle des dispositifs mis en place.

Enfin, la commission demande davantage de visibilité sur les comités de maintien dans l'emploi et suivra la mise en œuvre concrète des engagements et des améliorations annoncés.

FO salue l'ambition et l'engagement de l'entreprise sur ce sujet sensible dans ce contexte de fortes tensions budgétaires. Il y a, dans ce domaine, une forme d'exemplarité qu'il nous semble important de souligner.

Restitution des résultats de l'observatoire de la diversité

Avec Béatrice Le Fouest, Directrice des Parcours Professionnels et de la Diversité ; Yannick Monsnereau, Responsable égalité des chances et Florence Folléa, Responsable développement RH Réseau France 3

La direction a effectué une restitution de ce qu'elle a pu recueillir sur cette thématique, avec une vraie volonté du Réseau pour y participer, alors que rien ne l'y obligeait. Cela a été fait parce que le sujet était intéressant.

La démarche partait d'un questionnaire, auquel 21,7% des salariés ont répondu. Et cet autre chiffre : 51% des répondants étaient âgés de plus de 50 ans. La direction qualifie ce taux de réponse comme étant significatif.

Davantage de femmes parmi les réponses : 58%.

24% étaient des managers : il y en avait 3% de plus, en moyenne, par rapport à d'autres entreprises.

58% des répondants ont déclaré estimer être concernés par au moins l'un des critères suivants :

- âge
- genre
- situation familiale
- origine socio économique
- handicap
- apparence physique
- orientation sexuelle
- lieu de résidence
- état de santé
- origine ethnique
- religion

Le management de proximité apparaît comme l'un des principaux leviers d'inclusion.

L'impact ressenti est positif.

Un décalage est néanmoins jugé important entre les actions engagées et leurs impacts.

Nous apprenons par ailleurs qu'une **action de promotion de l'égalité des chances est prévue les 8 et 9 octobre prochains**. Un appel à volontaires est lancé pour trouver des tuteurs, plutôt des profils journalistes, pour effectuer de l'accompagnement. Celui-ci sera bénévole et hors temps de travail.

Les élus ont regretté l'absence de documents, mais cela s'explique par le fait que cette restitution était toute fraîche. Le sujet sera réabordé prochainement, avec des documents.

Présentation RETEX Sherlock PIF

Avec Michaël Sangarin, Chef de projet Sherlock ; Edouard Prevost, Chef de projet déploiement Sherlock ; Emmanuel Girouard, Responsable Pilotage Projets info process et numériques ; Estelle Richard & Odile Chany du cabinet Sécafi

Sherlock, automate de gestion d'antenne, devient l'outil pour tout le Groupe. Par conséquent, il est déployé dans le Réseau à commencer par la région Paris Ile de France. **A la demande des élus, une enquête a été menée par le cabinet Secafi qui a pointé un certain nombre de points de vigilance. Ce retour d'expérience en fait un bilan. Pour les élus, il s'agit plutôt de comparer "le monde rêvé et le monde réel."**

Problème : l'intervention du cabinet s'est passée pendant une période de grève et de déménagement du collectif de travail de Paris Ile de France. De plus, entre les entretiens pour ce retour d'expérience et sa restitution, Sherlock a été déployé dans d'autres antennes.

Selon la Direction, tout est mis en œuvre pour accompagner au mieux les salariés par de la formation et de la concertation. **Pour les élus, les retours sont moins élogieux.** On nous parle de manœuvres de contournements pour parvenir à ses fins voire d'abandon de guerre lasse...

Présentation des grilles de programmes par direction régionale, mentionnant les conditions de production et de fabrication pour chaque programme (moyens internes / ext.), part de production inédite et de rediffusion.

Présentée par Delphine Vialanet, Directrice déléguée au numérique régions

Les documents ont été complétés par chaque direction mais ne présentent qu'une vision jusqu'en décembre.

Les élus du CSE regrettent que sur ces documents l'activité des équipes en interne n'apparaisse pas.

Aujourd'hui c'est principalement le nombre de jours d'activité et d'ETP qui nous intéresse afin de maintenir voire de sauver les métiers techniques.

En amont de la prochaine commission « antennes et programmes », **un point a été fait sur les différents projets de cette rentrée dans les différentes antennes.**

Les élus ont exprimé leur inquiétude sur le fait qu'il devenait difficile de faire cette saison ce qui était fait par le passé. En citant l'exemple de postes de techniciens qui ne sont pas remplacés, comme en Bourgogne où il n'y a plus que 2 OPV, contre 4 il y a deux ans.

Aura-t-on assez de personnes demain pour faire ce que nous faisons hier ?

Réponse de la direction: "*toutes les émissions récurrentes sont modélisées*".

Autre inquiétude : lorsque des émissions régionales disparaissent pour être regroupées sous un même nom, "une même marque" selon le vocabulaire de la direction, il y a moins de production locale, puisque moins de numéros produits en proximité.

C'est le cas notamment des émissions de cuisine : alors qu'il y en avait 7 la saison dernière, il n'y en a désormais plus que 3.

En l'occurrence :

- une portée par l'Occitanie (« la cuisine des mousquetaires »)
- une portée par AURA (« nos terres gourmandes »)
- et une portée par Nouvelle Aquitaine (« le goût des rencontres »).

Il y a globalement davantage de cases dites « DRE » avec des programmes dits « régionaux » mais diffusés nationalement.

En résumé nous n'en sommes plus à nous demander si sur le fond "le meilleur de la quiche Lorraine" a un intérêt éditorial mais plutôt si l'on a encore les effectifs humains et financiers pour le faire !

La direction reconnaît que nous avons un budget moins important, et qu'il faut donc trouver des solutions. Si on doit rendre 50 ETP dans le Réseau, ce n'est ni un plaisir ni un choix éditorial.

Autre sujet : la production de « programmes d'info » dont certains ne sont prévus que sur le numérique. Dans ce cas de figure, il n'y a pas besoin de demander des autorisations de décrochage. Après, avec quels personnels ? Quels moyens ? Quelles organisations ?

Les élus souhaiteraient tout de même que ces productions apparaissent dans les grilles de programmes même si la diffusion est numérique afin d'avoir une meilleure visibilité de leur durée de vie.

Enfin, au détour des échanges, **nous apprenons qu'une émission politique de France Info va faire appel à des journalistes politiques issus des régions.**

Commission emploi et formation du 25 juin 2026 & Plan développement des compétences 2025

Avec Daphné Pharus, Responsable Développement RH Fabrique; Isabelle Ginet, Responsable Développement RH France 3 Sud-Est; Florence Folléa, Responsable développement RH Réseau F3

Était à l'ordre du jour **un retour sur le plan de formation de l'année 2025 du réseau France 3.**

Son budget de 7,3 millions **est en baisse de 11% par rapport à celui de l'année 2024.** Comme chaque année, on nous explique qu'il a été construit en fonction des remontées du terrain, de la stratégie de l'entreprise, mais aussi de la prise en compte des besoins individuels.

Concernant la partie de la Fabrique intégrée au Réseau, nous constatons que les engagements en termes de formation sont bien plus faibles que pour le reste du Réseau. En particulier pour les personnels en CDD (qui représentent les 3 quarts de la Fabrique), à qui l'on ne propose quasiment rien.

La direction nous répond à ce sujet qu'elle n'est pas obligée de proposer des formations aux CDD. Et la Fabrique ne se prive pas pour renvoyer vers l'AFDAS.

Et si l'on regarde les autres entités du Réseau, on constate aussi qu'il y a une assez forte disparité entre les régions. La direction explique cela par les calendriers de déploiements des innovations technologiques, avec une forte consommation de formations à ces moments-là.

Autre constat : le faible niveau de formation sur la thématique du numérique, alors que nous sommes en plein « streaming first ». La direction l'explique assez bien : le « streaming first » a été lancé au cours de l'année 2026, et nous retrouverons donc des projets d'actions de formations dans le plan 2027.

De même sur l'IA : on nous explique qu'il y a une négociation en cours sur ce sujet et qu'il faut en attendre l'issue avant d'envisager quelque chose.

A noter le constat d'un coût assez élevé pour les reconversions ! Est-ce à dire que ce n'est plus le souhait de l'entreprise d'encourager les reconversions ? La direction n'a pas été jusqu'à dire cela, mais il s'agira d'être attentif sur les évolutions à venir.

Évoqué aussi : le sujet complexe du vivier des RCA, dont la constitution n'est pas toujours évidente. Il est composé de salariés intégrés (une vingtaine) ainsi que des CDD (une quarantaine). Tous se voient proposer des formations afin d'être mieux accompagnés et expérimentés dans l'exercice de leurs missions.

Vie du CSE

➤ Désignations

- ➔ En remplacement de Maylie Sauca-Dibon, Rémi Pohier est élu au **CSE Réseau** et Laurence Miller est élue suppléante à la **Fabrique Sud**. Frédéric Maillard la remplace au **CASCI ORTF**.
- ➔ Elise Ramirez, journaliste, est élue titulaire en remplacement de Romane Idres à **Amiens**.
- ➔ Emmanuel Denanot est élu suppléant en remplacement de Anne Claire Duloisy Plainemaison à **Limoges**.
- ➔ Alain Tixier **RP à Dijon** est remplacé par Patrick Genevois.
- ➔ A la **Commission Antennes & Programmes**, Céline Lang est remplacée par Amélie Douay.

➤ Retour sur le sondage envoyé aux salariés concernant les voyages et les activités proposés par le CSE.

Invité Christian Laemmel, commission ASC-Voyages

Le point de départ de ce sondage vient du questionnement du CSE sur les **voyages en avion et l'organisation de voyages plus éco responsables** : 664 salariés ont répondu.

Les retours montrent que les salariés sont sensibles au fait de voyager de manière plus éco responsable **mais que s'ils ont l'occasion de faire un voyage éloigné en avion à un tarif attractif cette notion prend le dessus.**

➤ Votes

Règles de gestion des ASC : vote des élus sur la modification du nombre minimal de participants pour l'organisation d'une activité, passant de 5 ouvriers droit minimum à 5 participants dont 3 ouvriers droit minimum.

Financement de la billetterie culturelle (spectacles, théâtres, festivals, grands parcs) : vote sur la possibilité pour chaque antenne d'organiser une commande groupée annuelle de billetterie culturelle hors enveloppe individuelle.

CASCI du 26 juin 2026

➤ Activité et fréquentation

L'année 2025 a été très dynamique avec près de 5 000 dossiers traités, soit une hausse de 13,5 % par rapport à 2024.

Le nombre de vacanciers progresse de 5,4 %, porté notamment par l'arrivée de nouveaux bénéficiaires.

Une baisse est toutefois constatée chez les 4-25 ans, principalement en raison de l'évolution démographique et des contraintes liées aux gardes alternées, qui compliquent les départs en colonies de trois semaines.

Les séjours adultes se maintiennent bien en 2026. Les séjours jeunes sont légèrement en recul mais les séjours plus longs rencontrent davantage de succès.

➤ Villages vacances et satisfaction

Les centres de Beg Meil, Lalinde et Hauteluce restent les plus fréquentés.

Les séjours lointains ainsi que la fréquentation des seniors sont en progression.

Les retours des enquêtes de satisfaction sont globalement très positifs, à l'exception du site de Cargèse.

Le bureau constate une augmentation des inscriptions des salariés en CDD, liée aux évolutions législatives.

➤ Investissements et travaux

Plusieurs centres présentent des écarts budgétaires, avec des dépassements ou au contraire une sous-consommation des budgets d'investissement en raison de travaux importants.

À Lalinde, une mal façon engendre des problèmes récurrents de piscine et génère des coûts importants : une grande piscine hors-sol et un espace de jeux aquatiques ont été installés provisoirement pour l'été 2026 pour un coût de 100 000 €.

Plusieurs scénarios de reconstruction sont étudiés pour un montant estimé entre 360 000 € et 500 000 € HT.

Afin de maîtriser les dépenses, le projet de rénovation complète de la salle de restauration de Lalinde a été abandonné. Seuls la toiture et les huisseries seront refaits, ce qui réduit la facture de moitié. Des améliorations acoustiques et du sol restent envisagées.

➤ **Dossier Cargèse**

Le bail du site de Cargèse est engagé jusqu'au 31 décembre 2027.

Des questions demeurent concernant le coût et les relations avec le bailleur.

Une alternative consistant à investir environ 1,2 M€ dans un autre site "du Sud ou en Corse" est à l'étude.

➤ **Ressources humaines et climat social**

Le Directeur Général est actuellement en arrêt maladie et a demandé une rupture conventionnelle.

Le responsable du secteur enfance a démissionné ; cinq procédures prud'homales ont été engagées, une seule reste en cours aujourd'hui.

➤ **Points positifs soulignés**

Le concept des villages vacances est considéré comme une véritable opportunité pour les salariés.

Les colonies conservent une forte vocation pédagogique.

Les dispositifs d'acheminement des vacanciers se sont nettement améliorés.

La qualité des animateurs est jugée globalement satisfaisante.

Les valeurs de solidarité et la vocation proche de celles du Secours populaire restent fortement appréciées.

➤ **Jeux nationaux**

Les Jeux nationaux évoluent progressivement d'un modèle centré sur la compétition sportive vers une approche davantage orientée loisirs et convivialité.

Commission égalité F/H du 6 juillet 2026 & Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes 2025

*Avec Florence Folléa, Responsable développement RH Réseau France 3;
Muriel Blanchard, Responsable RH Fabrique*

En 2025, l'amélioration progressive de la place des femmes dans le Réseau France 3 se confirme, avec 46 % de femmes dans les effectifs permanents, le réseau continue de se rapprocher de la parité. Il convient toutefois de relativiser cette progression, largement favorisée par une diminution des effectifs masculins.

La commission souligne la persistance d'inégalités structurelles dans l'accès aux responsabilités. **La proportion de femmes parmi les cadres supérieurs recule légèrement.** La baisse du nombre de rédactrices en chef en est un exemple criant. Dans le même temps, certains paliers de carrière journalistique, comme les fonctions de grand reporter et d'encadrement éditorial, restent majoritairement masculins.

Côté technique et malgré certains efforts, les femmes ne représentent que 36 % des effectifs dans la catégorie techniciens-maîtrises. Bien insuffisant pour rééquilibrer des métiers historiquement masculinisés, **d'autant que certaines activités auparavant fortement féminisées, comme le maquillage, continuent à être externalisées.**

Les écarts de rémunération restent clairement préoccupants. Si les différences salariales sont relativement limitées chez les PTA, elles restent plus marquées chez les journalistes et atteignent des niveaux particulièrement élevés pour certaines catégories hors grille. Il reste ici aussi beaucoup de travail.

La commission met également en lumière une réalité toujours d'actualité : **les contraintes liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle reposent majoritairement sur les femmes.** Elles représentent près de 70 % des salariés à temps partiel et sont également les principales bénéficiaires du télétravail. Ces chiffres traduisent encore une répartition inégale des responsabilités familiales et de l'aidance.

Avec la santé au travail, la commission constate une surreprésentation des femmes parmi les salariés en ALD ou en situation d'invalidité, ainsi que les difficultés persistantes autour des entretiens post-maternité. Elle souligne l'importance de renforcer les dispositifs d'accompagnement. La demande récurrente d'un congé de santé gynécologique s'inscrit dans cette réflexion plus large sur la prise en compte des spécificités de santé des femmes au travail.

En conclusion, l'année 2025 montre des **progrès mesurables dans les recrutements féminins et la féminisation des effectifs**, mais les inégalités demeurent dans trois domaines principaux :

- **L'accès aux postes à responsabilité.**
- **Les écarts de rémunération, particulièrement chez les journalistes et les hors grille.**
- **La conciliation vie professionnelle/vie personnelle et la santé des femmes.**

Relocalisation du BIP de Millau

Avec Claire Combes, Directrice régionale Occitanie; Marie-Bénédicte Rolfo, RRH Occitanie ; Steve Ferrari, Responsable IMG et Nicolas Boucard, chef de centre

La direction a présenté un projet de relocalisation du BIP de Millau car le site actuel est trop grand, le loyer est onéreux et le local se trouve un peu isolé des institutions et de l'activité économique.

Le nouveau local se situe dans la maison des entreprises de Millau au 2ème étage avec ascenseur. Il est situé à 1600 mètres de la gare, soit un peu plus loin que le précédent.

La superficie est de 40 m², l'accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 est possible de manière sécurisée.

Le local est équipé de sanitaires en parties communes séparés Homme/Femme/PMR.

L'étage où se situe les locaux bénéficie d'une cafétéria commune avec les autres occupants.

Ce local dispose d'une place de parking privative pour le véhicule professionnel.

Il est disponible à la location dès maintenant.

L'installation dans les locaux est prévue pour le premier semestre 2027.

Ce projet de déménagement semble porté à la fois par la Direction et les salariés concernés ; c'est donc une bonne chose. Cependant, certaines réponses évasives de la part des Moyens Généraux ne sont pas pour rassurer les élus.

S'agissant d'une simple information, les élus ne donnent pas d'avis.

CSSCT 2 septembre 2026

Avec Catherine Fichet, DRH Fabrique et Muriel Blanchard, RRH Fabrique

La CSSCT a présenté son compte rendu, voici les différents points abordés.

Le bilan des assistants sociaux (Social Direct) du premier semestre 2026 met en évidence les principales problématiques sociales, de santé et de conditions de travail rencontrées.

L'accompagnement social reste fortement sollicité, notamment sur les questions de santé, de logement et d'aide aux proches dépendants.

La progression de l'aidance constitue un enjeu majeur, avec des effets importants sur la fatigue et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.



Les élus souhaitent renforcer la prévention et intégrer davantage l'accompagnement des aidants et des fins de carrière dans les futurs dispositifs collectifs.

La médecine du travail apparaît en difficulté dans plusieurs secteurs, notamment du fait de postes non pourvus et d'un suivi parfois incomplet.

Les échanges soulignent également des disparités entre sites et la nécessité d'améliorer la coordination entre les différents services de santé au travail.

Plusieurs situations locales révèlent des tensions collectives, des conditions de travail dégradées et un besoin de rétablir un dialogue de confiance.

Une enquête portant sur un accident du travail met notamment en évidence des pressions professionnelles, des difficultés organisationnelles et des moyens humains jugés insuffisants.

Le nouveau dispositif de psychologie du travail (Qualisocial) est encore en phase de démarrage (premier rapport), avec une approche davantage orientée vers la prévention et l'accompagnement à distance.

Les élus regrettent toutefois le manque de données qualitatives permettant de mieux comprendre les besoins réels des salariés.

L'absentéisme global diminue légèrement au premier semestre, mais les accidents du travail progressent et des écarts importants persistent entre femmes et hommes, notamment concernant les absences longues.

Enfin, le suivi régional fait ressortir des enjeux liés aux transformations techniques, aux moyens humains, à la prévention des risques, à l'inclusion et à la sécurité des équipes.

Point de situation à la Fabrique

Vidéo Mobile : état des lieux suite à la restructuration de 2025 (activité, organisation et conditions de travail)

➤ **Avancée du plan de charge à fin juillet 2026**

En présence de Catherine Fichet, DRH Fabrique, Alexandre Perez, nouveau directeur délégué du Centre Nord, Mehdi Morchedi, directeur délégué de la Commande Client, Sébastien Grandsire, directeur délégué de la Post Production.

Une très importante délégation de la Fabrique honore les élus de leur présence ; **ce n'est pourtant pas faute de la réclamer à corps et à cris chaque fois qu'un point Fabrique est à l'ordre du jour ! Mais nous ne boudons pas notre plaisir et nous écoutons attentivement... une intervention basée sur des chiffres et des projections de 2024 !**

Selon cette information consultation, le niveau d'activité de la Vidéo Mobile est stable puisque toujours autour des 1 000 jours par an. Et selon la Direction, si la Fabrique perd de l'activité ce n'est pas sa faute puisqu'elle dépend entre autres des demandes du Réseau ! Par exemple, la perte d'une partie des droits des courses cyclistes régionales diffusées sur France 3 entraîne mécaniquement une perte d'activité Vidéo Mobile.

Bel exemple de solidarité Réseau / Fabrique !!!

De même que l'emploi ou les pertes de postes sont conformes aux projections... **Il n'empêche que 6 postes sont toujours vacants sur les 78 occupés ; soit presque 10% de l'effectif !**

Et si l'on évoque la souffrance au travail, la DRH nous répond de ne pas généraliser quelques cas particuliers...

Enfin, si l'on souhaite parler de l'avenir, **la réponse est aussi abrupte** ; ce n'est pas au niveau de ce CSE que nous aurons des réponses ! Les annulations des fictions de fin d'année par exemple sont le résultat de décisions d'entreprise.

Prochain CSE du Réseau : 14 et 15 octobre

CSE
Réseau

Vos élus



Titulaires :

Sébastien LEBAILLY
Teddy CARUEL
Amélie DOUAY
Alexis DUMOULIN

Suppléants :

Franck FAZEKAS
Hervé MORIN
Claude FALLAS
Bruno DEMANGE
Lisa JARDINI

Représentant Syndical :

Guy MARLIER



*Annuaire !
Actus !
Adhérer !*