CSE réseau.3

Compte rendu FO du Comité Social et Économique 27 et 28 août 2025

Réponse à la résolution à la suite de l'expertise concernant projet de déploiement des modules macro, micro-programmation linéaire et non linéaire, gestion des médias et post-diffusion du projet Sherlock 2
Réponse à la résolution à la suite de l'expertise libre concernant les locaux 2
Compte - rendu de la commission nouvelles technologies du 19 août 2025 3
Point d'information relatif à l'appel d'offres sur le maquillage 3
Compte - rendu de la commission emploi formation du 2 juillet 2025 - Bilan du plan de développement des compétences 2024 4
Information : grille de rentrée 5
Information : évolution de l'organigramme de la direction du réseau régional 5
Réponse de la direction à l'avis du CSE sur les DUERP 6
Vie du CSE 7

Réponse à la résolution à la suite de l'expertise concernant projet de déploiement des modules macro, micro-programmation linéaire et non linéaire, gestion des médias et post-diffusion du projet Sherlock

C'est le cabinet SECAFI qui a été mandaté pour réaliser cette expertise et plusieurs points d'attentions ont été mis en exergue :

Cela concerne notamment la surcharge de travail pour les collaborateurs qui, en attendant la bascule complète de l'outil, doivent saisir certaines informations dans Argos et Sherlock. La direction assure que lors de la bascule totale cela ne sera plus le cas. L'expertise démontre que ce changement d'outil nécessite de la formation et de l'adaptation des personnels. Selon Michael Friedrich, le plan de formation comprend 1204 jours. La Direction confirme qu'au besoin et au cas par cas elle renforcera les effectifs ponctuellement, mais les élus déplorent que ces déploiements se fassent au détriment de tout le reste puisque ces budgets supplémentaires sont imputés directement aux budgets des Régions alors qu'elles ont déjà des moyens très limités. **Les élus attirent l'attention de la direction sur le fait que le déploiement de Sherlock doit être accompagné d'une bosse d'ETP, afin de ne pas impacter l'activité, comme cela a été le cas pour le déploiement d'Openmédia l'année dernière et son chapelet de JT commun.**

Les élus regrettent que les déploiements techniques pèsent finalement sur l'éditorial et les programmes puisque chaque déploiement technique impliquera des restrictions ailleurs.

Pour l'instant deux régions sont en cours de bascule, Ile de France (octobre 25) et AURA (jan 26). Le reste du réseau s'échelonnera jusqu'à fin 2027.Des retours d'expériences sont prévus localement avec les groupes métiers concernés ainsi que les RP locaux.

Des préconisations sont également faites pour harmoniser les pratiques autour de Sherlock. La direction garantit que chaque antenne pourra garder ses spécificités mais étant donné que Sherlock concerne de nombreux métiers, des préconisations seront faites. Sherlock permettra de mettre en commun un PAD depuis sa création jusqu'à sa disponibilité pour diffusion. Chaque métier pourra l'utiliser selon ses prérogatives : action éditoriale, de communication, de diffusion, de synthétisation etc.…il faudra donc des process de fabrication clairs.

Les élus s'interrogent également sur la présence d'IA dans Sherlock, la direction confirme qu'il n'y a pas d'IA générative de contenus mais un système IA technique notamment concernant la typologie majuscules/minuscules comme dans tous les équipements modernes actuels mais la direction insiste sur le fait qu'elles existaient déjà dans Argos.

Réponse à la résolution à la suite de l'expertise libre concernant les locaux

Au CSE sont présentés des dossiers de relocalisation bri, locales, bip…

La direction immobilière partage un schéma directeur, qui n'est pas parfait mais il y a au moins un partage avec les salariés. (M Friedrich).

Ce que nient les élus : il n'y a pas assez de concertation avant tout projet avec les principaux utilisateurs ni de retours d'expérience (REX). Exemple flagrant à la station de Rouen.

Pour les BIP, cela est plutôt du ressort des directions régionales.

A Nice, selon la direction, il y a un travail de concertation. **Les élus répondent que cela est dû à des mouvements sociaux et des actions en justice.**

Pas non plus de REX sur Rennes où persistent des problèmes d'acoustique. L'absence de cafétéria ni de salle de repos handicapent la QVT et la convivialité des salariés.

Il faut donc changer de paradigme concernant les projets immobiliers et y associer de plein exercice les salariés. Tout ne doit pas redescendre de manière unilatérale de Paris, idem concernant le mobilier.

La direction conteste le fait que les remarques et observations des salariés ou des élus ne soient pas prises en compte. Exemple à Poitiers : *« on a recloisonné un espace. On réétudie et on réévalue »* dit M. Friedrich.

Autre argument des élus : sans concertation sur le futur cadre de travail des salariés, cela pourrait entraîner des RPS.

Pour Rafaèle Bourgier : quand il se présente une opportunité immobilière, il n'y a guère de temps pour la concertation. Le risque avec des atermoiements est de perdre les meilleurs locaux.

Compte - rendu de la commission nouvelles technologies du 19 août 2025

Le logiciel Sierra, utilisé depuis 1998 par les documentalistes de France 3, doit être remplacé car il est obsolète. La direction envisage le logiciel Perfect Memory, déjà testé outre-mer, mais des doutes persistent sur sa compatibilité. Si ce choix ne convient pas, un appel d'offres sera lancé.

Des groupes de travail définiront les besoins à partir de septembre 2025, avec un déploiement prévu en 2026. La transition devra être soigneusement planifiée pour ne pas perturber les documentalistes, particulièrement en période électorale.

La commission nouvelles technologies a obtenu un premier tableau sur le maintien en condition opérationnelle (MCO), qui concerne les dépenses nécessaires pour garder les matériels fonctionnels, sans ajout de nouvelles fonctionnalités. La direction insiste sur la prévention des pannes graves et cite l'exemple des régies : remplacer des équipements anciens hors appel d'offres peut coûter très cher. Le MCO représente environ 200 000 € par station.

Lire le compte rendu de la commission nouvelle technologie

Point d'information relatif à l'appel d'offres sur le maquillage

Ce sujet revenait sur la table, pour donner suite à une demande des organisations syndicales.
Nous rappelons que cet appel d'offres est mis en place pour le renouvellement de l'offre de maquillage dans le Réseau.
Les candidats ont jusqu'au 10 septembre pour se déclarer. Chaque antenne est un lot dans l'appel d'offres.

Notre organisation syndicale dénonce cette méthode, tendant à contourner les textes et les accords légaux et conventionnels.

Le métier de maquilleuse ou maquilleur est conventionnellement encadré par l'accord CDDU de la télédiffusion.

Nous rappelons que le SMSP Syndicat de France Télévisions est signataire de cet accord. Nous enjoignons la direction à le respecter.

Nous demandons à la direction de revenir à la raison et d'arrêter tous ces appels d'offres.

France Télévisions doit être exemplaire en tant qu'employeur, dans le champ de l'audiovisuel et éviter cette dérive.

Compte - rendu de la commission emploi formation du 2 juillet 2025 - Bilan du plan de développement des compétences 2024

En 2024, l'entreprise a consacré 7,9 M€ à la formation, soit 5,1 % de la masse salariale, un effort jugé très important.

Le réseau France 3 a utilisé 3,38 M€ pour former plus de 9 000 stagiaires sur 100 000 heures, majoritairement sur les outils techniques et numériques (MOSAR, Open Media). Plus de 70 % des formations relevaient de l'adaptation immédiate.

Les journalistes ont suivi des modules éditoriaux et numériques (JT, réseaux sociaux, climat) et les PTA se sont concentrés sur la production et la post-production. Quelques reconversions ont eu lieu (journaliste, chargé d'édition numérique, chef monteur), mais elles restent limitées. L'alternance recule nettement (47 contrats en 2024 contre 80 en 2023).

La Fabrique a formé 376 stagiaires pour 4 594 heures avec un budget de 179 k€. Seuls 14,8 % des salariés ont été formés, surtout sur les aspects techniques et sécuritaires. Neuf alternants étaient présents, dont 4 nouveaux.

La direction des finances a formé 136 stagiaires (1 030 heures, 31 k€), principalement sur la finance, Power BI, applicatifs métiers et la prévention des risques.

La commission salue un plan ambitieux et opérationnel mais trop centré sur l'adaptation immédiate. Elle recommande de l'ancrer davantage dans les transformations stratégiques, de renforcer les reconversions et de relancer une politique ambitieuse d'alternance.

Les élus dénoncent le coût élevé des hôtels parisiens, qui entraîne des annulations de formations à l'Université FTV, et pointent que le fichier des hébergements mis à disposition par la direction est obsolète.

Ils demandent de former massivement et rapidement sur l'IA, et de prévoir des formations sur le droit à l'image assurées par des experts externes.

Ils réclament le financement par l'entreprise des formations drones certifiantes, au lieu de le laisser à la charge des salariés.

Les élus encouragent les salariés à mobiliser leurs comptes CPF, souvent inutilisés, pour développer leurs compétences.

Ils appellent à renforcer les formations sur la santé mentale et les troubles psychiques, en particulier pour les managers, mais la direction ne considère pas ce thème comme prioritaire.

Concernant l'alternance, 55 nouveaux alternants sont prévus à la rentrée 2025 (42 % journalistes, 58 % PTA), mais les élus rappellent que le taux légal de 5 % n'a jamais été atteint au sein de FTV.

Certains élus souhaitent rendre obligatoire une formation sur les enjeux climatiques ; la direction préfère la suggestion volontaire.

Enfin, la direction confirme que le nombre de chargés d'édition numérique va augmenter dans le réseau.

En résumé : les élus insistent sur l'anticipation (IA, climat, santé mentale) et sur la prise en charge financière des parcours certifiants, tandis que la direction privilégie une approche plus progressive et sélective.

Lire le compte rendu de la commission Emploi-Formation

Information : grille de rentrée

La grille du week-end est sensiblement la même qu'au premier semestre 2025.

L'émission "Intérieur " sur le thème de la décoration et fabriquée en Hauts de France est maintenue.

Une nouvelle émission "Sans filtre" animé par Michel Field et un journaliste local sous forme d'un débat de 52 minutes sur des thèmes de société. L'émission se déroulera dans des régions différentes avec appel aux moyens techniques locaux quand c'est possible.

Nouveauté à la case de 20H40 : "Cuisine ouverte" une émission culinaire diffusée au niveau national ex : le meilleur de la quiche lorraine... ou des décrochages de PAE en local ex : Carnaval de Dunkerque

En semaine : fin du déploiement de la matinale ICI jusqu'à fin décembre.

"Régions gourmandes", une balade gourmande dans nos régions produite en région.

Les cases des JT de midi et soir ne changent pas, cependant, une nouvelle émission : "On vous emmène Ici" d'une durée de 7 minutes produite par France 3 Toutes Régions sera ajoutée à la fin des JT du soir et une rediffusion le midi. Il s'agit d'un sujet de région reboutiqué auquel on ajoutera une interview d'expert faite en visio ! Un concept loin d'être satisfaisant pour les élus notamment lorsqu'il vient bousculer les propositions de certaines régions qui avaient déjà fait le choix d'un long format en fin de leur tranche info. C'est le cas de la Bourgogne qui devra ajouter ce programme de 7mn très loin d'être régional à sa propre rubrique "Ça se passe ici" de la même durée en laissant ainsi une tranche info de 19h se terminer par un tunnel format magazine de 14 mn!

Les élus déplorent une grille vieillissante et qui s'adresse à un public âgé. Les élus regrettent que nos antennes deviennent un canal de diffusion et qui produit de moins en moins de programmes en interne.

Lire la résolution votée par les élus

Information : évolution de l'organigramme de la direction du réseau régional

Notre nouveau directeur du Réseau : Christophe Poullain **" C'est un organigramme ajusté, j'ai l'ai voulu resserré autour de la proximité avec une vraie organisation du réseau "**.

Un certain nombre de directions étaient rattaché à la DAP (direction des antennes et des programmes), ils seront désormais dans le giron du réseau.

Nouveauté : la direction de la proximité regroupe le numérique, (plateforme ICI site ICI) et l'antenne.

Sur l'esprit : l'éditorial a désormais des canaux de diffusion mixtes ou complémentaires.

Quand on fait une PAE par exemple, il n'y a pas seulement le canal tv mais également le numérique.

On continue avec les liens transverses de la RH national.

On reste rattaché à la DAP de l'offre régionale mais la direction régionale regroupe tout l'écosystème de chaque station.

C'est la DAP qui coordonne les émissions en diffusion nationale.

Il n'y a pas de changement chez les directeurs régionaux.

Il y aura une mise en avant éditoriale sur les plateformes numériques et réseaux sociaux.

Il y aura une vraie articulation, une harmonisation entre la nouvelle direction du réseau et la DAP.

Les RH dépendent d' Isabelle Caroff, les finances dépendent de Philippe Angot, tous deux dépendant directement de la Présidente.

Désormais pour diriger les 13 directions régionales, on raisonne à la fois pour l'antenne et le numérique.

Les élus font remarquer que *« si l'on économise sur les ETP, il faut une vertu d'exemplarité. Le sommet de cette entreprise doit montrer l'exemple. Et les hauts cadres doivent être aussi polyvalents que ce qu'on demande aux salariés. »*

Le lien fonctionnel est plus dans la structure que dans l'éditorial.

Concernant les directeurs régionaux, les liens sont cordiaux mais aussi hiérarchiques. C'est le directeur du Réseau qui fixe leurs objectifs.

Avec France Bleu : *"il y aura une loi votée ou pas. Je n'en ne sais pas plus que vous. Il n'y a aucune décision de prise. Il n'y a pas de sollicitation politique forte pour avancer. Mais je suis pour ce rapprochement avec la Radio. Tout ce que je pourrai faire je le ferai mais ce n'est pas aujourd'hui dans mes attributions de discuter avec Radio France".*

Réponse de la direction à l'avis du CSE sur les DUERP

Nous sommes acteurs de notre santé, la Direction aussi !

La direction a répondu à la résolution des élus du CSEC sur les PAPRIPACT et rapports annuels santé sécurité et conditions de travail (SSCT).

Dans chaque établissement, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) est là pour assurer la prévention et la sécurité des salariés. Il fait suite au travail sur le DUER, Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels dont certains salariés ont activement participé.

Au sein du réseau, depuis qu'une direction de la prévention a vu le jour, nous pouvons voir de l'amélioration mais elle a fort à faire avec certains managers qui n'ont pas encore tout compris.

Les points abordés incluent le calendrier de production et d'actualisation de ces documents, l'accès aux informations pour les élus, la formation des acteurs concernés, la prise en compte des risques et l'amélioration des outils de suivi.

Vie du CSE

- Désignation d'une RP titulaire à Poitiers CARINE GRIVET en remplacement d'Alain Bortot
- Désignation d'un RP suppléant à Dijon FRÉDÉRIC CUVIER en remplacement d'Antoinette Seguire, départ en retraite
- Désignation d'une RP suppléante à Poitiers JOSIANE ETIENNE en remplacement de Carine Grivet

Félicitations à ces 3 élus.

Le CSE évoque avec tristesse la disparition de notre collègue et camarade, Jérôme Ducrot, journaliste, DS Force Ouvrière et RP de l'antenne de Grenoble.

Prochain CSE du Réseau prévu les 16 et 17 septembre

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