CSE réseau.3

Compte rendu FO du Comité Social et Économique Janvier 2023

Après nous avoir souhaité ses vœux pour la nouvelle année, Philippe Martinetti, le président du CSE réseau a tenu à nous rappeler son attachement au bon dialogue social pour l'année 2023.
Pour la saison à venir, il annonce la poursuite de la régionalisation au sein du réseau, dans la continuité de ce qui a été entrepris depuis début 2022.
C'est à dire continuer à favoriser l'autonomie et la programmation du contenu des régions pour les programmes (poursuite de l'offre sport le week end, mise en avant d'événements forts sur le linéaire et/ ou sur le web), renouveler l'offre magazine, imaginer de nouveaux formats en ayant toujours en tête qu'ils soient diffusables tant à la TV que sur le web, plus de coopération avec France Bleu dès qu'il y a pertinence d'un point de vue éditorial, amélioration de l'appli mobile *ICI*. Et bien sûr la mise en œuvre du projet Tempo qui s'inscrit dans la mission de proximité de la chaîne régionale.

SOMMAIRE

- **Impact du déploiement du nouveau système d'information des rédactions - Phase 2 - OpenMedia**
- **Projet TEMPO**
- **Projet de prise à bail en vue du déménagement du site de France 3 à Bourges**
- **Projet métazoning de Campus et ses conséquences organisationnelles**
- **Commission emploi formation du 17 janvier 2023**
- **Commission égalité professionnelle CSE Janvier 2022**
- **Bilan social 2021**
- **Vie du CSE**

Info/Consultation sur l'impact du déploiement du nouveau système d'information des rédactions - Phase 2 - OpenMedia

Dans le cadre de l'info/consultation, le CSE avait mandaté le cabinet CEDAET afin de nous éclairer et rendre un avis concernant le déploiement d'OpenMedia en région et ses conséquences sur les conditions de travail.
176 personnes ont été interrogées sur le sujet dans 3 régions.

Leur travail s'est appuyé en partie sur le déploiement de Newsboard et du retour d'expérience (Rex) du déploiement d'OpenMedia au siège et pour Ile-de-France.

Pour rappel, le conducteur OpenMedia va remplacer l'outil actuel Lisa utilisé dans le réseau France•3.
Il est déjà déployé au Siège et à Paris Ile-de-France depuis 2021.

Voici ce que l'on peut en retenir :
Ce projet va entraîner des modifications dans les modes opératoires et manières de travailler des salariés du réseau dans le cadre de la fabrication et de la diffusion des JT. Notons que selon le rapport d'expertise, la répartition du travail sera définie ultérieurement dans chaque antenne.

Si dans l'ensemble, les experts notent que l'outil NRCS apporte des améliorations par rapport à Lisa et que dans l'ensemble les formations Newsboard se sont bien passées, **ils remontent surtout de grosses failles que les élus déplorent collectivement :**

- Les scriptes, principal métier impacté par le déploiement de Newsboard et d'OpenMedia, n'ont pas été associés à l'équipe projet et surtout à la rédaction de son cahier des charges. Les élus s'interrogent sur une volonté possible de la Direction de supprimer le métier comme le permet OpenMedia .

- Le retour d'expérience (REX) de Newsboard en région montre que ce sont les scriptes et les documentalistes qui utilisent le plus l'outil, un usage contraint puisqu'il n'existe plus rien d'autre pour eux. Les autres utilisateurs en ont un usage plus restreint qu'ils tentent de contourner de plus en plus en laissant les scriptes se charger de leurs tâches ce qui ajoute stress et charge mentale sur cette profession déjà bien mise à mal.

- Les scriptes s'interrogent déjà depuis plusieurs années sur le devenir de leur métier qui était voué à disparaître. Aujourd'hui on ne parle plus de disparition mais plutôt d'évolution du métier notamment en régie. La GPEPP (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Parcours Professionnels) ne devrait-elle pas tenir compte de cela plutôt que de laisser une profession dans le flou en les formant à des outils qui permettrait de se passer d'elle ? La Direction n'a pas de réponses, si ce n'est de dire que c'est prévu !

Les élus rappellent que c'est l'outil qui normalement doit s'adapter aux utilisateurs et non l'inverse. Que si l'interface est jugée mauvaise et contraignante par les 176 personnes interrogées c'est que le produit ne répond pas à la demande.

L'avis rendu par le CSE est donc **plus que nuancé et pointe du doigt de nombreux points à rectifier avant d'envisager le déploiement d'OpenMédia dans les régions.**

Les élus demandent que les écueils pointés par les experts concernant Newsboard (formations nécessaires pour les CDD, ne pas les réaliser trop tôt par rapport à la bascule, implication des métiers supports...) soient évités lors du déploiement d'Openmédia en région.

Pour lire l'avis des élus sur l'info consult de l'impact du déploiement du nouveau système d'information des rédactions au sein du réseau - Phase 2 – OpenMedia

Info/consultation sur le projet TEMPO

Nous sommes clairement sur un des projets phare de la mandature de notre présidente et du nouveau directeur du réseau France•3.

Après un projet de régionalisation qui a eu du mal à trouver sa place, le projet Tempo accélère le virage girondin promis à la tutelle depuis la période des gilets jaunes.
C'est un vrai virage éditorial proposé par la Direction avec comme cœur de projet la suppression des éditions nationales de la 3 et une montée en puissance des éditions locales *ICI 12/13* et *ICI 19/20*.

France•3 est la chaîne des régions. Une offre d'information matinale, régionale et locale.
Paris ne dictera pas la ligne éditoriale des 24 antennes de régions.

Pour aboutir, c'est le mode "projet" qui est choisi.
La méthodologie du projet, c'est la rencontre de 1500 personnes avant de commencer. Et la mise en place de 5 groupes de travail, (il y a eu un vrai plébiscite pour participer à ces ateliers), les personnels de régions et du siège travaillent ensemble.

Le document présenté en info/consultation reste un document présentant la méthode de mise en place de Tempo.

Le document donné par la Direction ne permet pas aux élus de rendre un avis éclairé sur l'impact de ce projet : la totalité de ce dernier est écrit au conditionnel, et on ne sait pas qui va faire quoi, comment et de quelle façon.
Nous attendons de ce fait impatiemment les résultats de ces groupes de travail, qui permettront d'avoir une vue plus concrète du projet.

Le démarrage de Tempo est prévu pour septembre 2023, le calendrier est sûrement trop contraint pour déployer ces nouvelles éditions en région.
Les équipes du siège sont également impactées, bien que la rédaction nationale de France•3 au Siège soit maintenue et que les journalistes restent rattachés à leurs services.
FO n'oubliera personne dans le suivi des salariés et sera attentif à la bonne mise en place de ce projet.
Nous attendons la future copie de la cheffe de projet qui nous permettra d'objectiver les impacts sur les salariés de cette nouvelle réforme de l'information.

Les élus du CSE ont voté une expertise afin de les aider à rendre un avis éclairé sur ce projet.

Info/consultation sur le projet de prise à bail en vue du déménagement du site de France 3 à Bourges

Déménagement du bureau de Bourges, bis. Après être repartie avec sa copie du CSE de novembre, la direction est revenue en janvier présenter un nouveau projet de prise à bail.
En deux mois, de nouvelles recherches ont permis de trouver de nouveaux locaux qui ont pu être visités avec les salariés et les représentants de proximité.

Points forts : le bâtiment est récent, isolé, les travaux seront facilement réalisables, une douche et des toilettes sont prévues à l'intérieur des locaux. Mais aussi 4 places de parking, un parking à vélo sécurisé est prévu, un emplacement proche de la gare et des transports en commun.
Points négatifs : les locaux sont plus petits que les actuels, ils sont plus loin du centre-ville, pas de *« cabine speak »* et pas de salle de réunion.

Les élus du CSE ont donc rendu un avis avec quelques réserves. La prise à bail devrait être rapide pour

un déménagement cet été. Une information/consultation aura lieu prochainement pour cette fois-ci le déménagement.

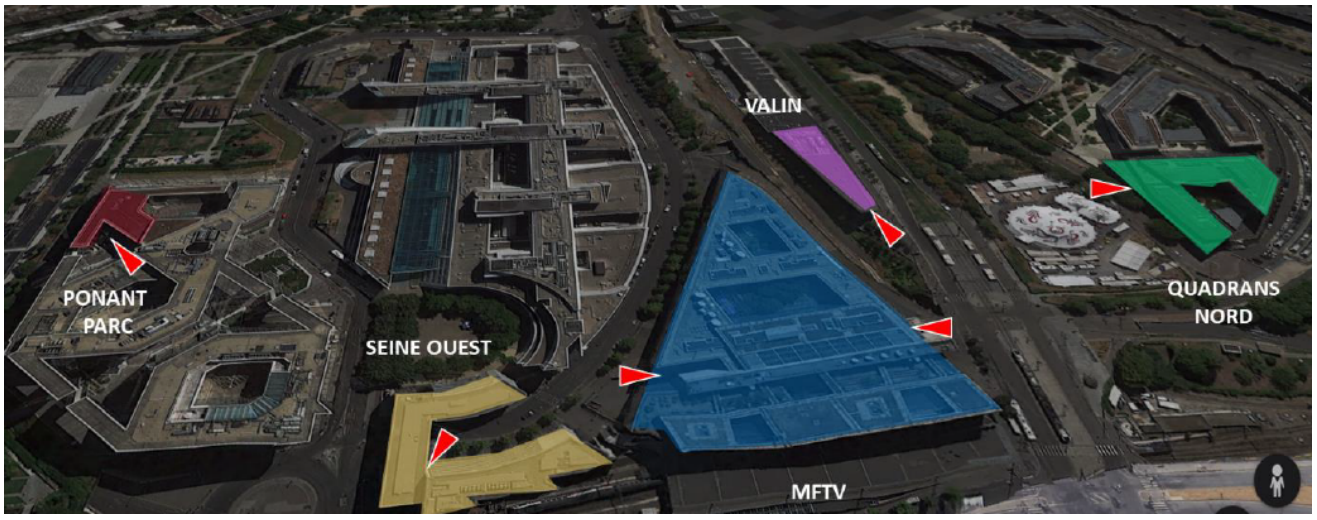
Pour lire l'avis des élus du CSE cliquez ICI

Info/Consultation sur le projet métazoning de Campus et ses conséquences organisationnelles

Pour rappel, Campus est un grand projet immobilier, ayant comme objectif de regrouper toutes les entités du groupe France Télévisions à MFTV et sur 2 bâtiments proches (Seine Ouest, Quadrans). L'objectif est de regrouper 16 sites sur 5 sites proches : MFTV, Valin, Seine Ouest, Quadrans et Ponant Parc.

Lors de ce CSE, c'est le métazoning qui nous est présenté, il s'agit de définir quelle entité du groupe (filiales comprises) va dans quel bâtiment.

Quadrans : les filiales et l'université
MFTV : l'info et les contenus
Ponant Parc et Valin : fonctions supports
Seine Ouest : l'innovation au numérique et aux technologies



Le nombre de m² reste inchangé, mais la Direction souhaite profiter de ce projet pour revoir les façons de travailler (et donc réorganiser certains services) et aménager les espaces autrement.

Vous vous demandez certainement pour quelle raison le CSE réseau est informé et consulté ?
Pour le personnel d'Ile-de-France, pour tous les salariés qui viennent en formation et également des salariés de la Fabrique travaillant à la maison France Télévisions.

L'équipe projet nous a présenté son "fil rouge", document de travail réalisé après analyse du questionnaire, d'entretiens avec des managers, recensement des besoins et ayant comme finalité un document dit spatial.

Les prochaines étapes de construction du macrozoning (positionnement des Quartiers d'équipe de chaque Direction au sein d'un bâtiment) et du microzoning (choix des espaces les plus appropriés aux activités de l'équipe, redistribution des espaces, *work office*, moins de bureaux pour plus d'espaces collectifs). Nous vous tiendrons informés de l'avancement du projet.

Ce projet va avoir des conséquences sur le management, l'organisation du travail, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. C'est pour cette raison que les élus du CSE, lors du CSE du 20 septembre, ont voté une expertise. L'appui d'un expert leur permettra de rendre un avis éclairé sur ce grand projet de France Télévisions.

Commission emploi formation du 17 janvier 2023

Sur la notion d'ETP :

Pour les CDI, il s'agit de 360 jours payés.
Pour les CDD de droit commun, 360 jours.
Pour les CDDU (intermittents), 1 ETP correspond à 264 jours payés, (car les Repos Hebdomadaires n'existent pas pour cette catégorie de salariés).
Pour les alternants, 1 ETP correspond à 720 jours payés.

Il existe des salariés du réseau rattachés au siège, les salariés de la Fabrique stationnés en région, les salariés des RH, de la finance, quelques salariés information réseau rattachés au siège.

Analyse entre Septembre 2021 et Septembre 2023 dans le réseau :

Durant cette période, le réseau France•3 a perdu 47 salariés permanents.
(L'effectif salariés PTA a diminué de 32, celui des Journalistes en a perdu 15.)
Ceci accroît le recours à l'emploi CDD.
Sur l'effectif de 2642 salariés, 45% est féminin, 55% masculin. L'écart diminue progressivement.

- l'effectif salarié des moyens de fabrication rattaché au siège a perdu 19 salariés pour s'établir à 335 en septembre 2022.
- Le service RH a perdu un salarié, ils sont 88 en sept 2022.
- la finance comptabilise 35 salariés en septembre 2022 (-2 par rapport à sept 2021).
- les 3 salariés du service informations sont stables.

L'emploi permanent à temps partiel s'accroît de 18 postes. Il s'établit à 288 postes (200 femmes versus 88 hommes, accroissement du taux de femmes). Ces temps partiels sont pour moitié pour convenance personnelle (125). Puis 38 temps partiel médical, 38 raisons familiales, 25 postes à temps partiel, et 18 retraites progressives.

Répartition 123 PTA / 165 JOU. Il existe la possibilité pour ces salariés à temps partiel, de cotiser pour la retraite sur la base d'un temps plein.

La Direction : « l*es salariés à temps partiel pour motif parentaux, préretraite progressive et pour les salariés en situation de handicap peuvent cotiser à temps plein sur la caisse de retraite du régime général. Cette disposition n'est pas ouverte pour les salariés à temps partiel pour convenance personnelle ou pour motif thérapeutique. Les salariés à temps partiel pour convenance personnelle, qui bénéficiaient du dispositif conventionnel alors en vigueur en 2015 ont pu continuer à en bénéficier ».*

Les chiffres en ETP moyen nous permettent de mettre en lumière une corrélation entre la baisse des effectifs permanents et la hausse du recours aux non-permanents.

Le travail non-permanent augmente de 40,2 ETP sur la période sept 2021- sept 2022, tandis que l'emploi permanent baisse de 38,8 ETP.

Parmi les journalistes : de septembre 2021 à septembre 2022 l'emploi permanent baisse de 5,4 ETP, tandis que l'emploi non-permanent augmente de 8,1 (139,3 ETP). Remplacement : +8,4 ETP, renfort : +0,1 ETP, alternants : -0,4 ETP.

Parmi les PTA non-permanents (239,4 ETP), le recours aux CDDU (intermittents) a augmenté de 16,7 ETP sur la période. L'alternance augmente de 7,7 ETP. Les CDD remplacement/renfort augmentent de 6,3 ETP.

Le recours aux CDD dans les services réseau rattaché au siège baisse légèrement (-0,7 ETP) mais reste élevé à 176,8 ETP sur la période sept 2021 à sept 2022.

Recrutement :

Le recrutement sur la période est de 60 salariés (36 PTA et 24 JOU) pour 106 départs (66 PTA et 40 JOU). Pourvus à pour moitié par la mobilité.

- soit 5 recrutements externes (2 PTA 3 JOU), 55 intégrations de CDD (34 PTA 21 JOU) femmes
- pour 106 départs : 10 licenciements, 5 ruptures conventionnelles, 2 retraites, 7 décès, 1 fin de contrat ou de période d'essai et 81 départs RCC (55 PTA et 26 JOU)

Pour les salariés du réseau rattachés au siège :

- recrutements de 9 PTA : 3 externes, 6 intégrations de CDD
- pour 12 départs : 1 retraite, 1 fin de période d'essai, 10 RCC (9 PTA 1 JOU)

Heures supplémentaires :

Des erreurs se sont glissées dans les documents de la Direction, les chiffres ne sont donc pas significatifs.

Augmentation du nombre d'heure effectuées :
Permanent 28k heure supp
Non permanents 16k heures supp
Les repos compensateurs obligatoires des salariés CDD fiction augmentent mécaniquement la quantité d'heures supplémentaires de cette catégorie de salariés.

La Fabrique, pour son effectif rattaché au réseau:

L'emploi comporte beaucoup de CDD : 200,41 ETP en CDD et 306, 48 ETP en CDI sur la période sept 2012 à sept 2022. La Direction reconnaît qu'il faudra recruter sous CDI sur l'activité construction en plein accroissement d'activité.

Sur la période, il y a eu 59 départs en RCC.

Les élus regrettent de ne pas avoir la répartition hommes / femmes spécifique à la Fabrique.

Le DRH de la Fabrique explique que les chiffres des salariés non permanents ont été augmentés mécaniquement par une activité accrue en fin de période. Certaines fonctions artistiques ne font pas partie de nos effectifs.*" À Vendargues, nous sommes à mi-chemin d'avoir comblé les postes : 48 postes pourvus au total."*

A propos de l'activité dans les régions, la Direction dit essayer de tendre vers une équité. *"Il s'agit d'un problème de budget. Il faut aller au-delà, il faudra faire des transferts d'autres secteurs de l'entreprise."* C'est-à-dire des mutations. La Direction explique *"qu'il ne s'agit pas de remplacer l'emploi CDI par de l'emploi CDD. La mobilité est prioritaire sur l'embauche de nouveaux salariés, bien qu'on ait réduit le nombre de republication lorsqu'on n'a que des candidatures CDD"*. Mais il arrive de bloquer des postes en attente de reconversion d'un salarié.

En effet, il n'est pas rare de voir un poste publié, être republié plusieurs fois, en attente qu'un salarié en CDI se positionne, et bien que des salariés en CDD aient postulé. Ceci met en difficulté les services, et notamment celui du planning. Par exemple, en Bourgogne, voilà 3 ans que l'on attend que le poste d'assistant(e) soit pourvu. **Chez FO :** ***"Nous sommes très attentifs aux postes non pourvus, car sinon ils disparaissent d'eux-mêmes"*** . Le motif de renfort d'accroissement d'activité augmente. Le temps de comblement des postes, c'est une charge supplémentaire pour les assistantes de trouver des CDD scriptes et vidéos par exemple, profils en tension.

Commission égalité professionnelle CSE Janvier 2022

Tout d'abord, les élus FO déplorent que les données de la Fabrique n'aient pas été traitées dans la Commission égalité professionnelle du CSE réseau, mais dans celle du siège. Et réitère une de leurs propositions : la création d'un CSE Fabrique, qui solutionnerait le flou persistant sur le périmètre de la Fabrique.

A propos des effectifs : La part des femmes dans le réseau est stable : 44,2% en 2021 contre 45,8% pour l'ensemble de France Télévisions, avec cependant des variations assez importantes en fonction des régions. Trois d'entre elles comptent moins de 40% de femmes dans leurs effectifs : Bourgogne-Franche Comté, Normandie et Hauts de France. Pour la Direction, ce déséquilibre est historique. Les élus, eux, réclament un véritable positionnement des ressources humaines pour essayer de revenir à l'équilibre...

A retenir quand même : au 1er janvier 2023, on compte désormais 7 directrices régionales et 5 directeurs régionaux.

Pour les rémunérations et évolutions de carrière : Dans le cadre de l'accord Égalité du 7 juillet 2021 : 88 femmes (27 PTA et 61 journalistes) ont obtenu un rattrapage salarial dans le réseau. Auxquelles il faut ajouter 42 femmes (et 67 hommes) ayant bénéficié d'une résorption soit au titre de travailleur handicapé, soit pour un écart de salaire au recrutement, soit pour un écart de salaire à la promotion, soit pour un autre type d'écart.

La Direction tient d'ailleurs à préciser que les écarts de rémunération sont fréquemment dus à l'écart d'âge et d'ancienneté et non au sexe des salariées.

Les élus aimeraient le croire, et souhaitent ardemment que l'évolution de l'égalité professionnelle, actuellement constante mais lente, s'accélère car, à ce rythme, les femmes devront être encore plus patientes pour enfin accéder à l'égalité professionnelle.

Info/consultation sur le bilan social 2021

L'expertise sur l'absentéisme, demandée pour éclairer le haut niveau d'absentéisme sur le réseau France•3, a été présentée au CSE. Quelques grandes lignes qui en ressortent : les absences sont aussi fréquentes quelle que soit la classe d'âge, c'est la durée qui peut par contre varier, les absences étant plus longues chez les salariés plus âgés. Les absences maladie sont plus longues pour les femmes depuis 2020. Les accidents du travail sont plus fréquents chez les journalistes... Tout cela pour un coût direct d'environ 16 millions d'euros par an selon la Direction de France•3 !

Au-delà du constat et des chiffres importants de l'absentéisme sur le réseau, le plus haut au sein de l'entreprise France Télévisions, cette expertise a aussi permis de se rendre compte de la difficulté à travailler sur ce thème, notamment à cause du manque de précisions dans les données : circonstances des accidents du travail, taux d'absentéisme par métier, par qualification, taux de remplacement des absents... Le cabinet d'expert ne nie pas que des plans sont mis en place par la Direction, mais pointe le manque de pilotage central et un manque de suivi, ce qui fait clairement perdre en efficacité !

La Direction confirme que l'absentéisme est un problème fort, qu'il lui faut un meilleur niveau de coordination, et confirme des insuffisances sur les indicateurs, tout en précisant qu'elle y travaille. Et il le faudra, car le chantier est colossal !

Vie du CSE

IP Fabrique Sud: Le CSE a élu Stéphanie Roumiguière, titulaire en remplacement de Sabrina Martin, suite à sa mobilité vers le poste de chef de service des ASC du CSE réseau.

IP France•3 Picardie: Le CSE a élu Mathieu Krim, titulaire représentant de proximité en remplacement de Sébastien Le Fur. Ce dernier a été élu suppléant RP.

IP France•3 Nantes : Le CSE a élu Maryse Lamy titulaire RP suite au départ à la retraite de Guy Pogu. Quentin Carudel a été élu suppléant RP.

Prochain CSE du Réseau prévu les 22 et 23 février

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 • **Représentante Syndicale :** Maryse LAMY