

Compte-rendu CSE

26 et 27 octobre 2021

Y'A PAS À DIRE,
L'HORIZON EST
BOUCHÉ !

En attendant des jours meilleurs ?

En cette fin d'année, les annonces de FTV et de la direction du réseau n'augurent toujours pas de jours meilleurs. Pourtant, les projets autour de la régionalisation et du numérique devraient porter les équipes. Mais ils doivent se faire à moyens constants et c'est là que le bât blesse. Quant aux élections professionnelles renouvelant les mandats de vos représentant·e·s élue·e·s au CSE, elles sont retardées : la direction n'a pas accédé à la demande de **Sud** de favoriser la participation des non-permanent·e·s.

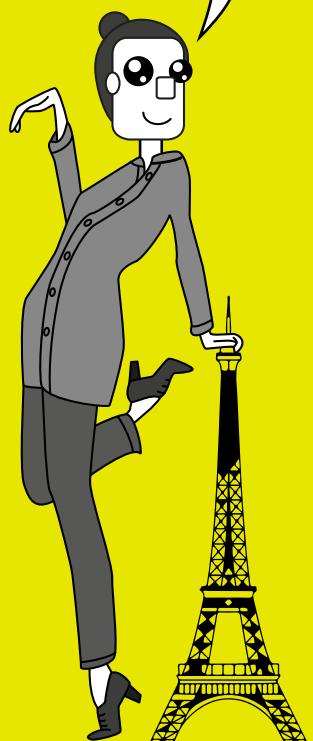
Le liminaire vous explique tout.



■ CE QUI S'EST DIT À LA CAPITALE...

CSE Central

... en plan social depuis près de dix ans.



La présidente de FTV préfère voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide : la pandémie a eu ses vertus, celle de redonner ses lettres de noblesse aux programmes jeunesse, celle de sanctuariser l'info, celle de mettre le numérique au centre des projets de l'entreprise.

Elle a quatre objectifs : **l'information** qui doit notamment favoriser le débat démocratique. **Garder "nos forces"** car la montée en puissance des plateformes a déclenché une guerre des talents, ceux de FTV sont courtisés. Être attentif à nos publics car les plus jeunes désertent les chaines du groupe, dont F3, la nouvelle proposition "numérique" est censée les attirer. Enfin, elle souhaite que les salarié·e·s aient envie de venir **retravailler sur site**.

La direction se félicite des bonnes audiences du 18h30, elle souhaite restaurer la confiance avec les salarié·e·s autour de l'axe de la régionalisation. Mais les derniers mouvements de grève prouvent qu'il reste du chemin à faire.

D'après la direction, les salarié·e·s interrogent trop les services RH, ainsi un chatbot, "agent conversationnel virtuel" en français dans le texte, sera développé d'ici un an pour répondre de manière personnalisée aux salarié·e·s (questions simples sur les congés, les RTT...). Malheureusement, FTV choisit la solution numérique plutôt que le lien humain, cela dégradera encore plus les relations entre RH et salarié·e·s.

Sud rappelle que l'ensemble des accords n'est toujours pas sur Monespace : comment les salarié·e·s peuvent-ils se les approprier, connaître leurs droits si les textes en vigueur ne sont pas mis à disposition ?!

Une expertise sera faite par un cabinet externe sur les impacts de cet agent RH virtuel.

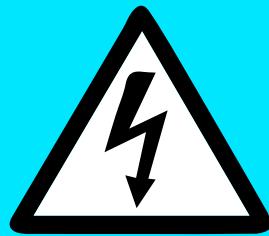
Le point santé rappelle l'épuisement des élu·e·s qui semble être le cadet des soucis de la direction puisque malgré ses promesses en avril dernier, rien n'a été fait pour améliorer la situation. Par ailleurs, deux journées rassemblant direction et syndicats sont prévues pour se pencher sur le fort absentéisme que connaît FTV.

Sur l'emploi, la situation démontre la lancinante poursuite du plan social permanent dans lequel est plongé FTV depuis 10 ans (propos tenus par la présidente de FTV devant l'assemblée nationale). L'inadéquation des moyens humains par rapport aux objectifs de l'entreprise est flagrante. La RCC compte aujourd'hui 1056 départs actés, un chiffre loin des 2000 départs ciblés. Il s'agit plutôt de départs à la retraite, plutôt des hommes, plutôt des PTA, le réseau F3 représente 45 % des départs de l'entreprise, sur des métiers comme le montage, le son, la vidéo.

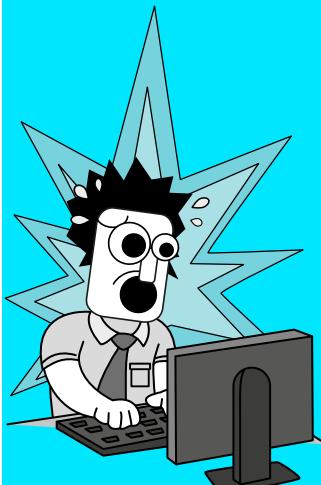
Enfin, un CSE central s'est tenu en urgence le lundi 18 octobre suite à la tentative de suicide d'une salariée de Télématin. La direction a alors décidé de renoncer au transfert forcé des 85 salarié·e·s vers FTV Studio, mais le transfert des émissions est maintenu.

■ SOUS TENSION !

Santé



**DANGER
SOUS TENSION**



► Alerte au service documentation de F3 Nouvelle Aquitaine.

Le service de documentation de Limoges est sous pression. L'un des postes n'est pas pourvu car aucun candidat ne s'est présenté malgré la publication du poste en septembre. Les documentalistes sont épuisées voire en maladie, notamment parce qu'elles n'ont pas été entendues dans leurs demandes pour améliorer leurs conditions de travail (télétravail par exemple).

La direction doit finaliser le recrutement d'une documentaliste au mois de septembre 2022 (reconversion). En attendant, à partir du 9 novembre, un CDD renforcera l'équipe mais il faudra le former sur les outils F3. La direction a été le chercher dans les écoles avoisinantes. Elle organisera des entretiens individuels et collectifs après les vacances de la Toussaint pour parler "organisation du travail".

Les élus alertent la direction sur le fait que le service va continuer à travailler en mode dégradé. Le télétravail est une manière pour certaines documentalistes de tenir le coup. Il a été expérimenté et fonctionne bien d'après les salariés et les représentants de proximité de Limoges. La direction doit accéder à leur demande.

Sud rappelle que plusieurs métiers sont dits en tension, ceux de scriptes et documentalistes pour ne pas les citer. Pourquoi la direction ne prend-elle pas ses dispositions plus en amont et selon les besoins former des personnels qualifiés ?

Sud souligne que le service doc est encore aujourd'hui en surcharge. La direction n'apporte donc pas de réponses immédiates à la souffrance des salarié-e-s concerné-e-s.

► Evolution des mesures sanitaires. La direction n'a pas eu connaissance de soucis liés au fait que des salarié-e-s n'avaient ou n'ont pas de pass sanitaire. Mais **Sud** dit que des situations existent et demande à la direction de rappeler la position de l'entreprise.

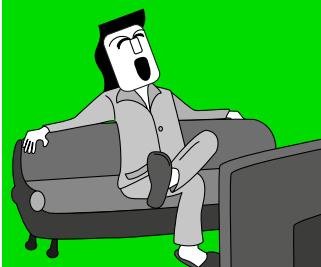
Le DRH de F3, **Samuel Bignon**, répond qu'elle n'impose pas la vaccination à ses salarié-e-s. « *C'est par l'organisation de la planification qu'il faut résoudre les problématiques s'il y en a.* » Depuis le 15 octobre, seuls les tests (PCR, antigéniques) obligatoires sur certains lieux de tournage sont pris en charge financièrement par l'employeur, et si leur schéma vaccinal est complet. **Sud** fait remarquer que les tests sont déjà pris en charge par la sécurité sociale dès lors que la personne est vaccinée. La direction entend la remarque et va devoir préciser les choses.

Elle rappelle la jauge limitant le nombre de salarié-e-s dans les véhicules : 5 pour les CCR et 3 pour les VPTL. Quant aux accompagnant-e-s d'invité-e-s en plateau, ils n'ont pas à entrer dans les locaux, sauf si les locaux sont grands, aérés et que les accompagnant-e-s portent leurs masques. Depuis le 1er octobre, les stagiaires sont à nouveau admis dans l'entreprise mais ils doivent être accompagnés quotidiennement par un tuteur.

Des capteurs de CO2 vont être tout prochainement déployés dans les 24 antennes du réseau. **Sud** réclame encore une fois l'installation de ces capteurs dans les locales. La direction semble cette fois-ci avoir entendu la demande.

■ LE FOND ET LA FORME ?

CASAR
*Commission
d'Anticipation, de
Suivi et d'Ajustement
de la Régionalisation*



Le compte-rendu exhaustif des échanges intervenus entre représentant-e-s syndicaux et direction le 19 octobre dernier est [à lire ici.](#)

Il revient sur l'étude qualitative réalisée auprès d'un échantillon très réduit du public afin de connaître leur perception du fait local et régional et leurs attentes de F3. La direction se base en partie sur cette étude pour écrire le projet de régionalisation. En résumé, le public demande notamment plus de proximité (la place des décrochages locaux n'est pas suffisante), une information qui leur permet d'agir, une information plus paisible que celle du national. À noter que d'après cette étude, le JT régional a une image passée, trop sobre, mais sérieuse.

Quelle forme et quel fond doivent prendre les JT du futur ? La volonté est « *de faire comprendre, de décrypter et de mettre en perspective* » des dires du directeur de F3, **Philippe Martinetti**. Nous n'en saurons pas plus, mais près de 80 cadres y réfléchissent. Les journalistes du réseau seront mis à contribution ces prochaines semaines. Les pistes proposées vont de l'écran plasma sur chaque plateau de JT régional à celle des MOJO et autres UTS, du développement de pages servicielles (offres d'emploi) à des "face to cam" ou des visio chez les gens...



Le chantier du numérique est également en cours. Il s'agit notamment de s'intéresser aux élections présidentielles. Un vaste plan de formation sur le numérique devrait toucher 1500 personnes.

Les élus ont été très surpris d'entendre F.M. Lamouret affirmer que, pour le numérique, un tournage pouvait être fait par un seul salarié en dépit de l'accord sur les UTS. La question des moyens consacrés à la régionalisation, une nouvelle fois posée par les élus, reste pleine et entière.

■ CA DÉMÉNAGE !

Relocalisation des BIP de Pontarlier, Angers et Cergy



► Relocalisation du BIP de Pontarlier

Les anciens locaux étaient occupés à titre provisoire, il fallait donc en trouver d'autres. Le nouveau local de 107 m² est en centre-ville et, une fois n'est pas coutume, répond presque en tout point aux besoins et attentes de F3 et des salariés. Mais contrairement à ce qui est préconisé le local est au rez-de-chaussée ; les étages sont préférés pour la sécurité des personnels. Il est accessible aux PMR (personnes à mobilité réduite) et le raccordement en fibre optique haut débit a été réalisé. Il n'y a pas de douche, mais cela reste envisageable. **Sud** demande si l'éclairage naturel est conforme en termes de nombre de lux, la direction répond que oui.

► Relocalisation du BIP d'Angers

Le projet est de renforcer la couverture sur le département du Maine et Loire. L'équipe va passer de 3 à 4 salariés. mais le local actuel ne fait que 60 m² et le bail arrive à terme. Les recherches de locaux durent depuis 2 ans, mais une opportunité « qu'il ne faut pas rater » pointe son nez. Elle fait 120 m², mais a un défaut : le parking souterrain est dans le bâtiment voisin. Se pose alors le problème du chargement et déchargement du matériel, ainsi que celui du stationnement des véhicules des collègues car il manque des places. **Sud** demande si un monteur pourrait rejoindre les journalistes, le travail ne manquera pas avec deux équipes. Mais la direction répond qu'il n'est pas prévu d'installer de monteur dans les BIP.

► Relocalisation du BIP de Cergy

Il s'agit de relocaliser l'un des 4 BIP de Paris Ile de France car le site devenait dangereux (trafics en tout genre). Plusieurs locaux ont été visités, un local de 128 m² a été sélectionné et correspond aux besoins des deux journalistes qui ont hâte de déménager. L'immeuble est près de la gare, il possède trois places de parking. Le déménagement est prévu au Printemps. Les élus du CSE ont émis un avis positif sur cette relocalisation.

■ LE TOUR EST JOUÉ !

Bilan du Tour de France 2021



« C'était un très bon Tour de France, ça s'est très bien passé » dixit Stéphanie Muller pour la direction. « Mais la dernière semaine a été compliquée » des dépassements horaires importants ont eu lieu. La direction dit qu'elle renforcera les équipes si elle est à nouveau confrontée à ce type de dispositifs (multiplicité des sites de tournage). [Le bilan à lire ici](#)

■ # EQUAL PAY DAY

Égalité professionnelle femmes / hommes



Les disparités salariales sont toujours criantes dans le réseau. Une enveloppe de rattrapage des disparités en faveur des femmes a été décidée, elle a servi pour la première fois à 89 d'entre elles. Les élus rappellent qu'il s'agit bien de rattrapages et qu'ils ne doivent pas être confondus avec les mesures d'avancement décidées en PARSI.

Concernant les effectifs, les chiffres restent en défaveur des femmes, malgré davantage de départs RCC chez les hommes. Le pourcentage de femmes journalistes a augmenté de 2%. Celui des techniciens maîtrise et supérieurs de 2,6%. Les MIF ne comptent toujours que 30 % de femmes. [Tous les chiffres sont à retrouver ici](#)

La direction se dit très attentive aux disparités salariales entre femmes et hommes. Force est de constater qu'il reste une marge de progression.

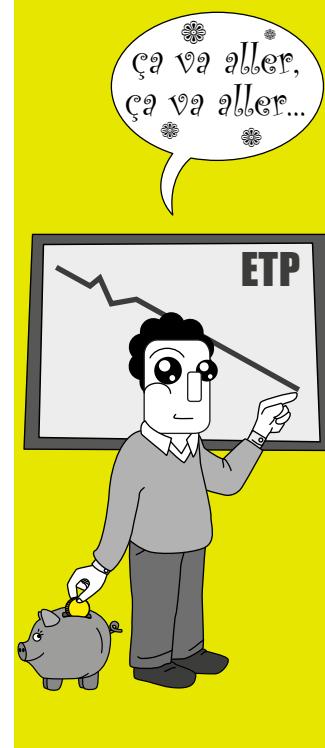
[Le nouvel accord signé en juillet 2021](#) serait d'après la direction la solution à ce problème qui dure, qui dure...

Quant au secteur du numérique plutôt masculin pour l'instant, il requiert plus d'attention de la part de la direction afin de faire une place aux femmes.

Avancée significative pour les parents et les enfants, le congé paternité est passé à une durée de 90 jours fractionnable.

■ DES SOUS, DES ETP ET DES ÉCONOMIES.

Commission économie et structure



La commission économie et structure s'est réunie en octobre, son compte-rendu exhaustif est à retrouver ici. 

Malgré les confinements et les baisses d'activité organisées, des régions ont dépensé plus d'argent qu'elles n'en avaient. Seraient-elles sous dotées à la base ? C'est l'une des questions soulevées par les élu·e·s. Pourquoi certaines régions, notamment les régions mono-antennes seraient "moins riches" que d'autres ? Elles devraient plutôt être épaulées financièrement. « *C'est le fruit de l'histoire* » répond le directeur de F3, **Philippe Martinetti**. « *On aura des attentions particulières sur ces régions là* » poursuit-il. Pays de la Loire et Normandie sont citées.

Philippe Angot, directeur financier, dément l'idée que le réseau ferait plus d'économies que le reste de FTV. **Sud** dénonce le fait que le budget d'une région pourrait être grisé à cause des requalifications de CDD, comme le sous-entend la direction. Si les personnes ont été requalifiées c'est qu'au regard de la loi, FTV devait les intégrer, que les besoins en effectifs sont là.

Sud souligne une nouvelle fois que les JT communs sont une aberration éditoriale et en totale contradiction avec la volonté de "proximité" affichée par FTV. L'arrêt de certaines éditions locales l'été et durant les périodes de vacances suit la même contradiction.

Les élu·e·s font remarquer que F3 fait 12 millions d'euros d'économies et que dans le même temps F4 est maintenue sans aide de l'état. Si les élu·e·s se réjouissent du maintien de la chaîne jeunesse, il ne devrait pas se faire au détriment du réseau qui aurait dû conserver cet argent pour la régionalisation, le numérique...

Le réseau c'est 41% des effectifs mais 45 % des départs RCC. La saignée doit s'arrêter. Que va-t-on proposer aux téléspectateurs en 2022, quel travail va-t-on fournir aux salarié·e·s ? **Philippe Martinetti** répond que l'équipe de direction est consciente de la situation, mais que fort de ses convictions, ça va aller... Un peu court comme discours.

■ EN BREF



► **Le Sri Lanka, rien que ça ;)** La commission des marchés du CSE s'est réunie, son compte-rendu est à retrouver ici  et concerne le choix d'une agence pour un voyage au Sri Lanka pour l'antenne de Lyon.

► **Des tickets resto pour Lille** : Les salarié·e·s de l'antenne de Lille bénéficieront bientôt de tickets restaurant, à défaut de cantine. Le dossier suit son cours et est en bonne voie. Tous les détails sont ici, dans le document. 

Prochain CSE, les 23 et 24 novembre.

Contactez vos élu·e·s **Sud** : Béatrice Mariani, Jean-Yves Olivier et Chloé Tempéreau

Si vous avez des questions, des doléances, contactez les élu·e·s et représentant·e·s **Sud** en région. 

Retrouvez les comptes-rendus et liminaires **Sud** sur notre site : <https://syndicatsudftv.fr/comite-social-economique/>



Syndicat Sud Médias Télévision . 07 51 69 60 26 . syndicatsud@francetv.fr

Rejoignez-nous sur notre site <https://syndicatsudftv.fr>

Créé à partir de 1998 dans les régions de France 3, Sud Médias Télévision est un syndicat à vocation nationale, autonome et indépendant, qui ne dépend d'aucune centrale. Il se fixe pour mission de défendre la dignité de chacun dans son travail et de lutter contre la déshumanisation de l'entreprise. Ses armes sont l'inventivité dans la lutte, l'expertise en droit du travail et l'intégrité d'individus qui ne visent pas à devenir des professionnels du syndicalisme mais à donner à chacun sa place dans la société. Sud Médias Télévision travaille en réseaux de solidarité avec l'union syndicale Solidaires et avec ses homologues Sud des médias et de la culture.