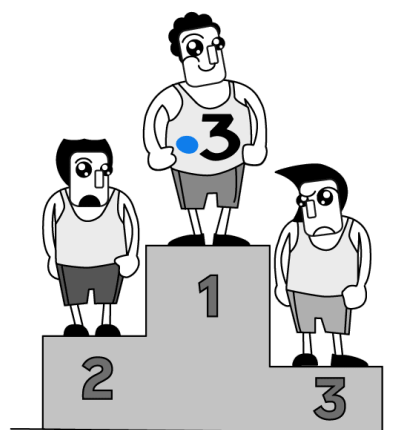




## Concours d'opacité : la direction sur la plus haute marche du podium

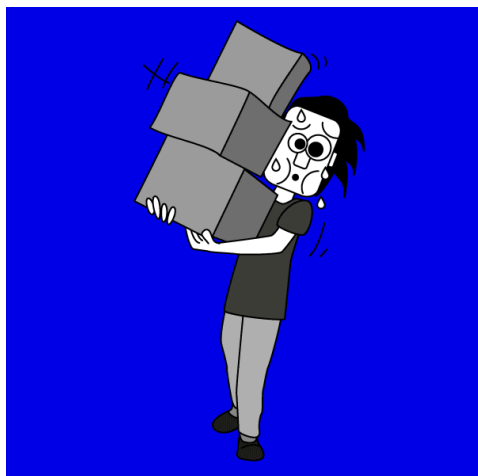
Début septembre, les élu·es avaient décidé de suspendre le CSE extraordinaire sur la grille de rentrée en raison de l'opacité totale de la direction, qui sabote le dialogue social en refusant de communiquer les informations que nous réclamons pour pouvoir faire notre travail.

Pour ce CSE ordinaire, les organisations syndicales ont lu [une déclaration liminaire](#) commune pour dénoncer la mascarade de "dialogue constructif" promise par la direction. La directrice du réseau n'a rien trouvé à y répondre, ne s'efforçant même plus de faire semblant de prendre en compte les demandes des élu·es.



Force est de constater, après deux jours de réunion, que la transparence n'est toujours pas au rendez-vous, et sur certains sujets, nous avons obtenu plus d'éléments de langage que de réponses.

### **Orientations immobilières : à quand une véritable implication des salarié·es dans les projets de déménagement ?**



Le directeur de l'immobilier a présenté aux élu·es les orientations immobilières pour les dix ans à venir. Un document floqué "confidentiel" qu'on nous demande de ne pas partager pour éviter l'effet "anxiogène" auprès des salarié·es. Mais on ne le répètera jamais assez : ce n'est pas le fait d'informer qui est anxiogène, c'est le fait de mener des projets dans l'opacité la plus totale.

Rien de surprenant dans les grandes lignes : les deux objectifs principaux pour le parc immobilier de France Télévisions sont la rénovation thermique pour se mettre en conformité avec les nouvelles réglementations et faire des économies d'énergie, et les rapprochements avec Radio France pour les emprises du réseau où c'est possible. Peu de choses sont définitivement arrêtées, d'autant que personne n'est encore en mesure de dire à quoi ressemblera notre financement ces prochaines années. Mais le directeur de l'immobilier confirme toutefois les tendances déjà observées dans les précédentes relocalisations : suppression des cantines, de moins en moins de parking pour les salarié·es, et la généralisation du *flex office*.

Comme à chaque fois que nous avons l'occasion de discuter avec le directeur de l'immobilier, nous lui avons rappelé qu'il était urgent d'ajouter dans le processus une consultation des salarié·es.

Quelles sont leurs contraintes en termes d'aménagement pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions ? De quoi ont-ils besoin pour conserver un équilibre vie personnelle / vie professionnelle ? Il paraît évident que les réponses à ces questions doivent servir comme base de travail pour établir un projet de déménagement ou de travaux.

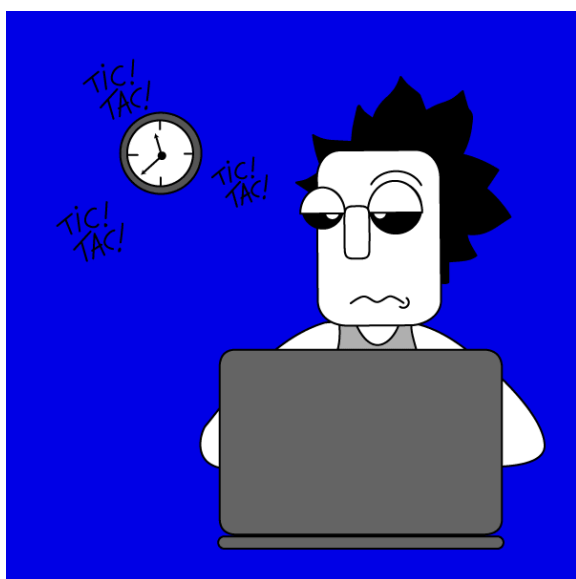


Et que contrairement à ce que la direction aime sous-entendre, il ne s'agit pas de caprices de salarié·es, mais bien d'informations essentielles à la poursuite de l'activité et à la santé de tous. Le directeur de la prévention des risques professionnels assure que désormais, les salarié·es sont consulté·es, prenant en exemple les ateliers à Antibes, qui sont voués, entre autres, à trouver une alternative à la cantine, comme l'installation de frigos connectés ou la livraison de repas. Quel cynisme quand on sait que la quasi-totalité des salarié·es ont fait grève contre ce déménagement, et que le lieu de restauration a notamment fait partie des points de crispation...

Mais à l'époque, leur avis ne comptait pas. Alors consulter, oui, mais dès le début du projet, non pas quand c'est déjà trop tard. Nous avons envie de croire à la promesse de "co-construction" de la direction, mais elle sonne un peu faux.

## **Chargé·es d'édition numérique : on avance doucement, tout doucement**

Il aura fallu quatre ans pour que la fiche de poste des chargé·es d'édition numérique (CEN) soit mise à jour pour coller aux réalités de ce métier. Un travail qui avait pour but, surtout, d'harmoniser les pratiques, qui diffèrent énormément d'une région à l'autre. Il ne faut pas longtemps pour se rendre compte, dans les discussions entre élu·es de différentes antennes, que ces pratiques ne sont toujours pas harmonisées. Dans cette optique, la direction du numérique annonce un changement dans l'organigramme : à partir du mois d'octobre, les CEN ne dépendront plus des directeur·ices délégué·es aux antennes et aux contenus (DAC), ils et elles sont désormais rattaché·es au coordinateur ou à la coordinatrice numérique de leur région. La direction du numérique semble mettre beaucoup d'espoir dans ce changement, qui ne nous semble pourtant pas être une révolution, puisque dans les faits, les CEN avaient déjà des liens beaucoup plus ténus avec les coordinateur·ices qu'avec les DAC.



La direction annonce par ailleurs qu'elle souhaite "*augmenter le nombre de chargé·es d'édition numérique*" à compter de 2025, sans donner plus de précisions sur le nombre visé ni sur leur localisation. La promesse est de faire "*en fonction du besoin des antennes*". Pourtant, quatre personnes (dont deux issues du siège) viennent de finir leur processus de reconversion pour prendre un poste en région, sans qu'une offre d'emploi n'ait été mise en consultation. Une

nouvelle promotion de quatre personnes va démarrer sa formation. Plusieurs salarié·es du réseau, actuellement en souffrance sur leur poste, pourraient être intéressé·es par cette possibilité de reconversion, mais n'en ont pas été

informé·es. Encore et toujours le règne de l'opacité. Aussi, quid des 15 alternant·es actuellement formé·es sur ce métier ? Ont-ils vocation à pallier le sous-effectif, ou à intégrer l'entreprise durablement ?

Enfin, l'autre nouveauté concernant le métier de CEN est l'ouverture d'une évolution de carrière, vers le métier de chef·fe de projet numérique. Un métier qui existe à France Télévisions, mais pas encore dans le réseau régional. Pour le moment, les missions de ce poste, le positionnement hiérarchique et les critères d'expertise requis ne sont pas encore établis précisément. La direction assure qu'elle mènera des entretiens avec l'ensemble des CEN avant la fin de l'année 2024, sorte de revue de personnel pour définir qui pourrait prétendre à cette évolution et à quel endroit.

## **Égalité hommes - femmes : il y a encore du travail !**

La parité n'est toujours pas atteinte dans les effectifs du réseau. Deux antennes sortent toutefois du lot : en Bretagne et Paris Île-de-France compte autant de femmes que d'hommes. En Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté, en revanche, la part de femmes n'atteint même pas 40%. La direction assure faire des efforts pour recruter plus de femmes, mais par endroits, les offres d'emploi récoltent très peu de candidatures féminines.

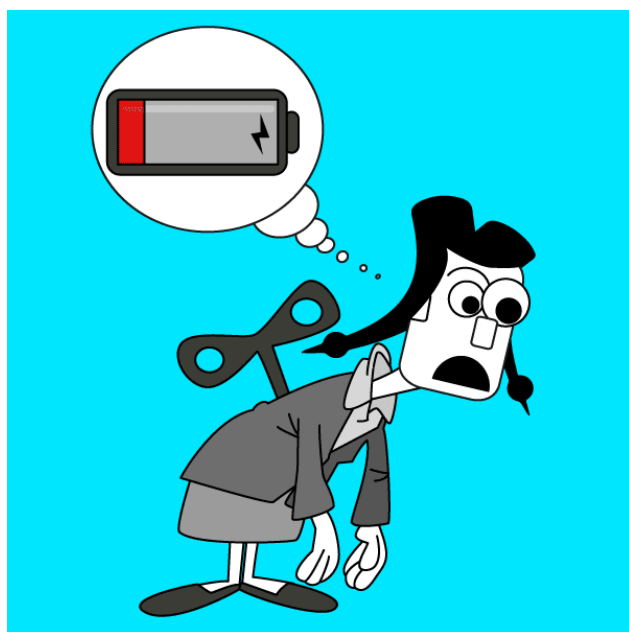
Certains métiers manquent particulièrement de femmes : parmi les cadres et parmi les techniciens (hors scriptes), les chiffres ne sont pas réjouissants. En technique, ce phénomène s'explique en partie par le manque de femmes dans les filières techniques, au lycée ou dans le supérieur. Pour l'encadrement, des formations ont été mises en place pour accompagner les femmes vers les métiers de management. Mais il reste un élément qui est peut-être dissuasif



: le salaire ! Les chiffres issus du [diagnostic égalité hommes-femmes 2023](#) ne trompent pas. L'ancienneté moyenne des responsables d'édition est à peu

près la même pour les hommes et les femmes, pourtant, le salaire annuel médian des femmes est inférieur de 2 000 euros à celui des hommes. Chez les rédacteur·ices en chef, c'est pire : les femmes ont une ancienneté moyenne un peu plus élevée que les hommes, mais leur salaire annuel médian est inférieur de 4 000 euros.

Autre point central pour atteindre l'égalité : les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Il faut encore trop souvent attendre que des faits graves se produisent dans une antenne pour que les salarié·es soient formé·es sur le sujet. Les élu·es ont rappelé l'importance de la prévention primaire pour éviter que des incidents ne se produisent, et demandé à la direction de généraliser ces formations à tout le réseau, pour les cadres comme pour les autres salarié·es, et de les renouveler régulièrement. C'est la seule façon pour que chacun puisse remettre en question ses propres agissements, et soit capable de repérer des situations problématiques.



Enfin, le sujet des règles douloureuses et de l'endométriose a, pour la première fois, été longuement évoqué en CSE. Une petite victoire en soi ! Si la direction du réseau n'a pas le pouvoir d'instaurer un congé menstruel, elle semble avoir été plutôt à l'écoute. **Sud** a demandé à ce que les cadres et les services RH de tout le réseau soit informé·es sur ces questions. Combien de salarié·es ne savent pas qu'une personne atteinte d'endométriose peut être reconnue comme

travailleuse handicapée et ainsi obtenir des aménagements ?

Les managers sont-ils tous suffisamment informés sur le sujet pour entendre les problématiques de leurs salariées ? Il est essentiel de lever le tabou sur les règles pour que la santé féminine soit enfin prise en compte sur le lieu de travail. À l'issue de la discussion en commission, Claire Joumier, responsable du développement RH dans le Nord-Est, a proposé des interventions sur l'endométriose dans le cadre du mois du handicap. Ces initiatives doivent être encouragées et se multiplier.

## Bilan social de l'année 2023

Le bilan présenté porte sur les effectifs du Réseau France 3, il est à regretter l'exclusion des salarié·es de la Fabrique rattaché·es au Réseau. [Ce bilan social](#) a pour but de mettre un coup de projecteur sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, et les conditions de travail et l'emploi.



Le bilan social montre qu'en 2023, le réseau comptait 2894,9 ETP.

En 3 ans, le réseau a embauché 132 PTA contre 252 départs. De 2021 à 2023, l'emploi permanent des journalistes a reculé de 10,6 ETP moyens.

Sur la même période, l'emploi non-permanent a augmenté de 28,6 ETP moyens.

On retient qu'en moyenne la durée des contrats pour les CDD est de 3 jours, cela paraît totalement aberrant d'autant plus que l'on constate que les arrêts maladies ne sont pas nécessairement remplacés dans leur intégralité, notamment chez les administratives. Une précarisation de l'emploi CDD particulièrement inquiétante. On constate toujours que la moyenne d'âge de l'entreprise ne rajeunit pas, elle se situe autour de 50 ans. 328 salariés avaient 60 ans ou plus en 2023. Il faut donc s'attendre à des vagues de départs importantes ces prochaines années.

Alors que le taux d'absentéisme global est en baisse, il reste élevé chez les journalistes. On peut y voir sûrement la conséquence de l'allongement des éditions « Ici » et les mauvaises conditions de travail. Des journaux de plus en plus longs et des journalistes de moins en moins nombreux.

## **Accord Handicap : un dispositif encore mal connu**

La présentation du bilan handicap, c'est d'abord quelques chiffres. À FTV, il y a 7,72% de personnes en situation de handicap, un chiffre en augmentation constante depuis plusieurs années. À titre de comparaison, dans les entreprises françaises, le taux moyen de personnes en situation de handicap est de 3,5%. Néanmoins, les élu·es s'interrogent sur le montant de certaines dépenses. Ainsi, dans le nord-est, des aménagements de poste ont coûté près de 51 000 euros pour l'achat de 2 kits UTS, un grand capteur Alpha 7 et du petit matériel. Les élu·es remarquent que l'utilisation du budget handicap est parfois dévoyée.

Dans une antenne, il a permis d'acheter 2 kits Alpha 7, des appareils qui ne sont utilisés que par des salarié·es valides. Cette pratique doit cesser ! Alors que l'accord handicap existe depuis 2007, de nombreux progrès doivent encore être réalisés. Ainsi, il est regrettable d'apprendre que les services RH ne connaissent pas encore bien cet accord et ses dispositifs.

Très peu de salarié·es, y compris les travailleur·ses handicapé·es, savent qu'il existe un binôme handicap dans leur antenne et que ce rôle est confié à leur IRH. Idem pour les formations « passons le cap du handicap » et « mon job, accompagne le handicap », à disposition de tous les salarié·es, des représentant·es du personnel et de la direction. D'autres dispositifs sont méconnus : il existe des congés supplémentaires liés au handicap, un·e2 salarié·e RQTH peut utiliser son propre véhicule et peut se faire rembourser une partie de ses indemnités kilométriques...

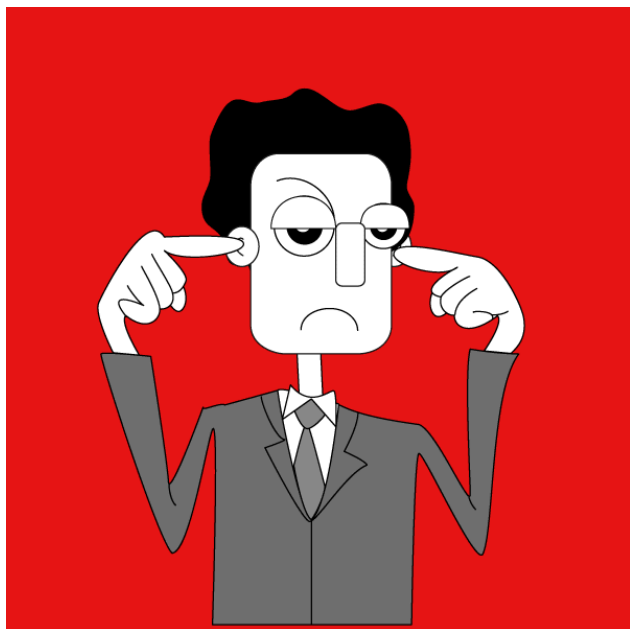


Point positif : afin d'améliorer le quotidien des travailleur·ses handicapé·es, un·e de vos RP sera prochainement nommé·e référent·e handicap dans chaque antenne. Il ou elle pourra répondre à toutes vos questions. L'intégralité du [compte-rendu de la commission Diversité et Handicap est à lire ici.](#)



## **Règlement intérieur : la direction refuse le dialogue**

La direction ne voulait pas que ce point soit mis à l'ordre du jour et pour cause...



Elle nous apprend qu'elle compte assigner le CSE en justice pour contester certaines clauses du règlement intérieur du CSE réseau adopté le 21 février dernier. Quelles clauses sont concernées-e ? La direction, peu bavarde, explique qu'on le saura quand la plainte sera déposée. Sous l'insistance des élus, elle finit par lâcher que certaines clauses concernent le rôle des RP, ou encore les temps de trajets qui ne seraient pas conformes à l'accord d'entreprise.

La direction serait-elle surtout en colère à cause du rôle du référent harcèlement ? C'est fort possible. En effet, elle n'applique toujours pas cette partie du règlement intérieur qui l'oblige à tenir le référent harcèlement au courant des cas de harcèlement dans le réseau. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas dénoncé ces clauses lors des réunions préparatoires ? Pourquoi avoir autant attendu plus d'un semestre après le vote pour le faire ? D'après la direction du réseau, il leur fallait du temps pour prendre connaissance du règlement intérieur... À l'issue de ce point, les élu-es ont adopté une résolution à l'unanimité des voix et demandent à la direction, dans l'attente de la décision du juge, d'appliquer le règlement intérieur du CSE Réseau voté il y a déjà... 7 mois.

**Prochains CSE les 15, 16 et 17 octobre**

Si vous avez des questions, des doléances, contactez vos élu-es et représentant-es **Sud** au CSE : Nadia Adell, Johanna Albrecht, Pierre-Olivier Casabianca, Romane Idres et Philippe Perrot, ou vos élu-es et représentant-es **Sud** en région.

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