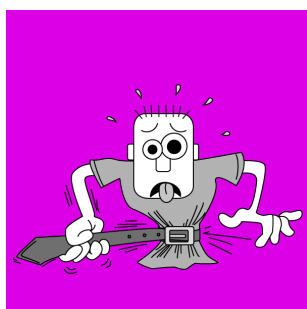




CSE réseau de mars : apprendre à manger maigre

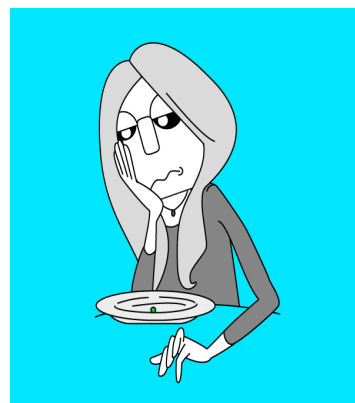


Une fois encore, la stérilité des débats, comme la stratégie de la Direction du réseau interroge. Dans cette maison, il y a des gens qui sont pourtant payés pour nous inventer un futur, pour nous donner un cap. Un peu d'ambition tout de même ! Hélas, dans nos antennes le moins-disant se mutualise à tous les étages. L'avenir de France 3 ? Il faut demander à Madame Irma, c'est plus fiable.

Une diète budgétaire qui impacte nos antennes et nos emplois

La direction du réseau a établi pour chaque région un objectif de baisse des ETP (équivalents temps plein) pour 2025. Les maigres acquis promis dans le cadre de TEMPO disparaissent.

Les calculs de la direction sont toutefois biaisés et minorés puisqu'ils intègrent le transfert des équipes de la Fabrique (une vingtaine d'ETP) vers la région Bretagne. Pour elle, l'économie à réaliser n'est que de 32,3 ETP. Ce sont en réalité 54 ETP (hors Corse et offre régionale du siège) qui vont être supprimés en 2025.



Certaines régions sont plus touchées, comme le Grand Est avec - 7,7 ETP entre 2024 et 2025, ou la Nouvelle-Aquitaine avec - 6,2 ETP. La direction du réseau, peu loquace sur la manière d'atteindre ses objectifs dans chaque antenne, évoque bien des JT et des diffusions de reportages de plus en plus mutualisés, une réduction des prises d'antenne exceptionnelle ou la baisse du nombre d'alternants.

Une stratégie du doigt mouillé qui va hélas et d'abord pénaliser les CDD et les intermittent·es. Le CSE a donc voté une résolution et demande à la Direction d'être *"informé et consulté sur les conséquences précises de cette compression des effectifs sur l'organisation, l'activité et les conditions de travail, dans un contexte où de nombreux salarié·es souffrent déjà de surcharge de travail."*

Entretiens annuels : un dispositif scolaire, illisible, en « deçà des attentes » !

Désormais redoutée, y compris par l'encadrement local, la campagne des entretiens annuels et son curieux système de notations (de 1 à 4) terminait l'ordre du jour de ce CSE (voir [notre liminaire](#)). Une fois encore, la suspicion plane sur ce dispositif qui pourrait être un temps d'échange stimulant avec son supérieur hiérarchique. Les élu·es du CSE constatent que des entretiens sont parfois programmés à la dernière minute et réalisés d'une année sur l'autre par des cadres différents. La direction conteste cette légèreté.



Mais ce qui pose vraiment problème, c'est que personne ne comprend rien aux items comme aux critères « d'attentes » mis en place. Pire, des salarié·es ont été rétrogradé·es par rapport à l'année dernière sans explications. Pour la direction, un entretien annuel se prépare (ah bon ?), la baisse des notes reste marginale dans le réseau et les salarié·es concerné·es ont toujours une explication. La réalité, et la direction le reconnaît, c'est qu'elle était visiblement trop généreuse sur la notation en particulier avec le niveau 4 : « au-delà des attentes ».

Cette reconnaissance de l'excellence la contraindrait à proposer une évolution managériale aux salarié·es noté·es 4 dans leur bilan annuel. Il n'y a d'ailleurs qu'elle pour faire le lien entre excellence et management. Par contre, elle ne fait pas le lien entre la reconnaissance de l'excellence dans son cœur de métier et une augmentation ou une promotion fonctionnelle ?

Là encore, nous ne lisons pas les parcours professionnels des collègues de la même manière. Mais cela explique sans doute ces baisses de notes qui confirment que le dispositif d'entretiens annuels est à revoir. Par ailleurs, il est demandé aux DRH que les salarié·es aient un temps de préparation planifié pour aborder cet entretien obligatoire.

Enfin et c'est important, vous pouvez bien sûr contester le compte rendu de l'entretien avec votre N+1, mais il faut l'écrire sur mon kiosque et bien signer le document car, selon la direction, un entretien qui n'est pas signé par le salarié·e est quand même considéré comme réalisé.

Du Mosar pas très à l'écoute en passant par les drones et les 400

Le compte rendu de la commission nouvelles technologies réunie en février est particulièrement instructif.

Les drones

Une trentaine d'OPV et de JRI ont le statut de dronistes à France 3. La direction souhaite continuer à étendre le dispositif. Problème : FTV ne veut toujours pas prendre en charge les formations. Les salarié·es motivé·es doivent se former grâce à leur CPF et sur leurs jours de

repos.

Cette situation est incompréhensible pour les organisations syndicales. Après une longue discussion, la direction s'est dit prête à en discuter en commission nouvelles technologies. Affaire à suivre...



Côté primes, pour l'année 2025, la direction a décidé de mettre en place des primes en fonction du nombre de missions. Entre 20 et 50 missions (plusieurs vols dans la journée comptent pour une mission), la prime sera de 500 euros. Au-delà de 50 missions, le télépilote touchera une prime de 1.000 euros.

Parc caméscope réseau France 3

Il y a près de 500 caméscopes d'épaule et de poing dans le réseau. Le marché actuel prend fin en mai prochain, un nouvel appel d'offres va être passé. Les élu-es regrettent que cet appel d'offres soit passé au dernier moment et que les utilisateurs n'aient pas été consultés en testant, comme par le passé, différents appareils. Que souhaitent les salarié-es ? La direction n'est pas capable de répondre à cette question. Les élu-es demandent donc qu'une large enquête soit effectuée pour faire le point sur les pratiques des JRI et des OPV.

Il y a une nouveauté : un caméscope Sony Z200 pourrait remplacer les Sony Z90. Quant aux Sony X200, ils arrivent en fin de vie et disparaissent progressivement. Ils sont toujours remplacés par des X280.

Concernant les caméras d'épaule X400, la direction explique qu'elles ne vont pas disparaître. C'est une très bonne nouvelle sous le règne des smartphones. Des Sony 400 qui peuvent être réparées tout comme leurs objectifs, assure la direction.

Overdrive et les régies automatisées

La direction a continué d'avancer sans que l'on regarde derrière son épaule. Une dernière série de tests devrait être effectuée avant l'été. L'automation ne concerne que les synthés, l'info-décor et le serveur.

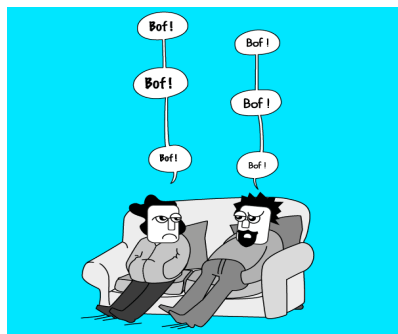
Le but ? Supprimer le poste d'un ou deux vidéos même si « ce n'est pas un objectif » tente de rassurer la direction. Pourtant, l'inquiétude est là. Après [l'échec de l'expérimentation](#) (pour rappel, Sud est la seule organisation syndicale à avoir [refusé de signer](#) l'accord d'expérimentation de l'automate) la direction a annoncé continuer les tests dans son coin.



Sud s'inquiète d'une dégradation de l'antenne, une fois que l'automate sera installé sur les régies Mosar et Cosma.

La Roche-sur-Yon : après les JT, la mutualisation des WC ?

L'équipe du BIP vendéen doit quitter rapidement le local du centre-ville en raison de la vétusté de l'immeuble où elle est installée depuis plusieurs années.



La direction des Pays de Loire n'a pas mis longtemps avant de trouver un nouveau local (approuvé par l'équipe) dans un immeuble dédié au tertiaire et toujours en cours d'aménagement. Or, il n'y a ni toilettes ni douches à l'intérieur de la surface louée par FTV. Où est le problème estime la Direction ? Le problème est que les deux WC seront en effet mutualisés avec les autres entreprises qui s'installeront sur un étage de près de 500 m², ce qui fait potentiellement des dizaines de personnes ! On peut faire mieux en 2025 dans un immeuble flambant neuf, non ?

Le CSE a donc estimé que ce dossier était inabouti et demande dans une résolution d'intégrer des toilettes privatives et une douche dans l'emprise de France 3.

Un nouveau bureau à Arcachon

Le projet, difficile à boucler dans un secteur très touristique, intègre bien un vaste local (mais avec vue sur un mur depuis toutes les fenêtres) et une place de parking à 100 mètres du bureau pour le véhicule de service (quand il y en a trois dans le projet de la Roche-sur-Yon). Le CSE approuve ce projet validé en instance locale. Le recrutement de l'équipe est par ailleurs en cours et, bien évidemment, on se bouscule pour aller travailler sur le bassin d'Arcachon.

Il faut toutefois préciser qu'un seul journaliste titulaire de la rédaction de Bordeaux postule sur ce BIP créé dans le cadre de deux redéploiements de postes du BRI.

Une aide financière du CSE réseau au CSE de Mayotte après le cyclone Chido



Le CSE réseau via le CSE central souhaitait participer à l'aide exceptionnelle de 100.000 euros qui sera versé au CSE de Mayotte La 1^{ère}. La participation du réseau serait de 32.000 euros. Les élu-es Sud attendaient d'en savoir un peu plus sur la répartition de cette aide à nos collègues de Mayotte avant de se prononcer. La convention présentée au CSE a répondu à nos attentes :

« Le CSE de Mayotte sera responsable de la gestion et de l'attribution des aides aux salarié-es ouvrant droit, en fonction de critères d'urgence et de besoin. Un rapport financier détaillé sera transmis au CSEC dans un délai de trois mois suivant la distribution des aides. Une copie en sera transmise à chacun des Comités signataires. »

Sud a donc voté en faveur de cette aide exceptionnelle.

Nîmes : les experts pointent la mauvaise gestion des tensions par la direction

La locale de Nîmes a été secouée par plusieurs événements douloureux depuis 2022. Une expertise pour risque grave a été votée en janvier 2024 après des propos tenus par un salarié. Cette restitution intervient 14 mois plus tard, car la direction du réseau a contesté devant la justice le bien-fondé de cette demande. Par deux fois, la justice a donné gain de cause au CSE. Et à la

lecture des 111 pages de l'expertise, on comprend pourquoi ! Après des faits graves, la direction régionale a mis un an pour lancer une enquête. Un délai beaucoup trop long puisque le législateur dit que l'enquête doit être faite dans un délai raisonnable. Cette inertie a entraîné de fortes tensions qui n'ont pas été gérées.



Le travail remarquable réalisé par le cabinet Cedaet revient également sur les conditions de travail à la locale de Nîmes. Les conclusions des 3 experts parlent à tous les élu·es et pourraient être dupliquées dans d'autres rédactions. Ils révèlent des conditions de travail compliquées

avec un important turnover, une forte intensité de travail, une grande sollicitation du BRI de Montpellier, un manque de reconnaissance...

L'expertise alerte également sur le difficile poste d'adjoint de locale excentrée. Un rôle solitaire qui va plus loin que les tâches éditoriales attendues. Les encadrant·es sont également confronté·es à une surcharge de travail qui va au-delà du cadre légal.

Le cabinet recommande, entre autres, de prendre régulièrement du temps pour échanger sur le travail. Un temps qui n'existe malheureusement plus. Les élu·es ajoutent qu'une évaluation de la charge de travail des équipes doit être faite au plus vite afin de prévenir les risques.

Cette expertise a également été l'occasion d'avoir des explications sur l'enquête réalisée par un cabinet d'avocats, à la demande de la direction.

Concernant la sanction, les experts expliquent que même si les faits ont été établis, elle a été mal comprise par l'équipe. Par ailleurs, le journaliste mis en cause pensait que l'enquête portait sur le harcèlement moral dont il se plaignait, or elle était conduite pour enquêter sur ses agissements. La méthodologie était donc critiquable à plusieurs égards.



Les experts reviennent également sur les règles de tolérance zéro concernant les cas de harcèlement et regrettent qu'elle ne soit pas appliquée dans toutes les situations. Cette expertise ne s'est donc pas contentée de l'analyse des faits. Elle est allée chercher les causes profondes des tensions.

Prochain CSE les 16 et 17 avril

*Vos élus **Sud** du CSE : Laurent Ducrozet et Pierre-Olivier Casabianca*