



LES ÉCHOS DU CE

AVRIL 2016

Présents pour la CGT : Gaëlle ARZUR (Brest), Alexandra BOULAY-DUPE (Nantes), Karine CEVAER (Rennes), Catherine GAUBERTI (Caen), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Nathanaël LEMAIRE (Tours), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen).

Représentante syndicale : Fabienne LABIGNE (Nantes).

✓ INJUSTE DISCIPLINE

En ouverture de séance, les élus ont lu une déclaration liminaire dénonçant la manière dont la direction du Pôle instruit – uniquement à charge – les dossiers disciplinaires.

➔ Voir la [déclaration liminaire](#).

Aucune réponse de la direction à cette déclaration.

✓ DU MPEG-4 A LA HD IL Y A UN LOOOONG PAS

La direction se félicite de la bascule au MPEG-4 qui s'est déroulée sans anicroche dans la nuit du 4 au 5 avril dernier.

Pour le moment, **seule la régie de Vanves fournit un signal en MPEG-4**. Cela tient à sa particularité, puisqu'elle est censée servir de secours pour la diffusion de l'antenne nationale en cas de pépin.

Ailleurs, il faut changer les équipements qui permettent les décrochages régionaux – des « splicers » – et qui, étonnamment n'ont pas été livrés en amont de la bascule... Moyennant quoi, **actuellement les signaux sont « upscalés »**, autrement dit convertis électroniquement, du MPEG-2 au MPEG-4 par TDF.

La direction annonce que les nouveaux « splicers » seront installés le 10 mai à Orléans, le 12 mai à Caen et le 19 mai à Rouen. Quant à Nantes et Rennes, elles devront

attendre respectivement les 13 et 20 septembre.

Malgré cela, à l'exception d'Orléans, **les régies ne fabriqueront toujours pas en HD** – iMédia utilise un « format pivot » SD – ce qui implique de multiples conversions du signal qui dégradent l'image. Pour la vraie HD, il faudra attendre « des mois voire des années » selon le directeur du Pôle. Pour être plus précis, selon le patron national du secteur Technologies-Fabrication, **le passage à la HD du réseau régional de France 3 doit s'étaler jusqu'en 2019**, notre image n'en sortira pas grandie...

✓ **LE FINISTERE, PREFIGURATION DU PLAN STRATEGIQUE ?**

Alors qu'on ne connaît pas encore les orientations du plan stratégique qui doivent être dévoilées le 3 mai, à l'occasion d'un CCE extraordinaire, **la direction du Pôle et de l'antenne de Bretagne travaille déjà à une redistribution des équipes sur le territoire.**

En CHSCT, la direction a présenté des plans des locaux du BIP de Quimper, qui prévoient de doubler l'équipe de journalistes sur place, par redéploiement, en prenant sur les effectifs de la locale Iroise à Brest.

Actuellement 4 équipes (3 pour la locale et une pour l'édition régionale) sont planifiées chaque jour. S'orienté-t-on vers 2 équipes à Brest et 2 équipes à Quimper ? Autrement dit **s'apprête-t-on à remplacer la rédaction locale par deux BIP ?**

Le dossier doit être présenté au CHSCT du 29 juin prochain puis au CE de juillet, soit une façon de mettre les élus devant le fait accompli, puisque la mise en œuvre est annoncée pour la rentrée de septembre.

Par ailleurs, la direction dit réfléchir au doublement des équipes au BIP de Lorient, sans préciser par quel type de redéploiement elle compte y parvenir.

✓ **LE PACTE DE PRIORITE... PAS POUR LA FILIERE**

Sur le site de la Filière de production à Rennes, il y a 4 salles de montage. Fait inédit, **l'une de ces salles est inutilisée pendant deux mois complets**, en avril et en mai, alors même que la demande pour des montages de documentaires est forte.

Les élus ont tenté d'en connaître les raisons et les réponses de la direction rennaise de la Filière ont été franchement vasouillardes et changeantes au cours de la journée.

D'après nos informations, **un réalisateur s'est vu refuser le montage d'un 52 minutes, au prétexte que ça aurait nécessité de faire appel à un monteur**

intermittent. C'est pourtant ainsi que fonctionne cette salle de montage depuis deux ans, puisque le poste de monteur est vacant.

Les élus ont décidé d'interpeller Delphine Ernotte à travers une ➔**résolution**.

✓ **LA FORMATION... PAS POUR LA FILIERE NON PLUS**

De l'aveu même du RRH de la Filière, Arnaud Ségur, **le plan de formation, c'est « on fait ce qu'on peut »**. Autant dire pas grand chose. Selon le RRH, on privilégie les sites où il y a des investissements ou des renouvellements techniques. Cette année, c'est le renouvellement des matrices d'ordres de Lyon et de Lille qui « grève le budget », selon la direction.

Pour 2016, le budget formation de l'ensemble de la Filière de production est de 76 760 €. En tout, la direction prévoit de former seulement 169 personnes dans toute la France. Quant au pôle Nord-Ouest, « aucun investissement nécessitant un accompagnement formation spécifique n'a été identifié ». Waterloo, morne plaine...

Pourtant des demandes, il y en a de la part de salariés qui n'ont déjà pas eu de formation en 2015. Désormais, même les mises à jour de logiciels (récemment Avid MediaComposer 8 pour la post-production) ne donnent plus lieu à des actions de formation, les salariés s'auto-formant entre eux.

Les élus ont déploré cet état de fait, comme ils déplorent qu'on ne permette pas aux salariés de se perfectionner dans leur cœur de métier ou de monter en compétence. Comment maintenir la Filière à un haut niveau de qualité et la préparer à l'avenir quand on se contente – insuffisamment – d'adapter les salariés à leur outil de travail ? Malgré la demande, le plan de formation ne prévoit par exemple, ni formations au webdoc, ni formations au pilotage des drones. Tout au plus trouve-t-on du perfectionnement en steadycam...

Suite à une réorganisation à la RH de la Filière, c'est désormais la responsable formation du secteur Techno-Fab, Claire Quidet, qui prendra en charge la Filière.

✓ **EMPLOI A LA FILIERE : QUAND LE JUGE REMPLACE LE DRH**

Deux postes vont prochainement être pourvus, grâce à des requalifications judiciaires accompagnées par la CGT : un poste d'OPV à partir du 1^{er} mai et le fameux poste vacant de monteur évoqué ci-dessus, qui devrait finalement être pourvu le 30 mai.

Plusieurs postes sont en passe de devenir vacants d'ici l'été : deux postes de machinistes (l'un par départ à la retraite, l'autre suite à une inaptitude) et un poste d'électricien, suite à une rupture conventionnelle.

Selon la direction, un troisième poste de machiniste a déjà été pourvu « en plus des effectifs », puisqu'il a résulté, là encore, d'une décision de justice accompagnée par la CGT. On notera que si le juge a requalifié le poste, c'est bien parce qu'il y avait une activité pérenne. Mais la direction n'est pas à une incohérence près et dit vouloir « regarder le besoin » pour l'éventuel comblement des deux autres postes de machinistes. Et on sait d'expérience que, pour « regarder », la RH n'est pas vive vive...

Bref, si l'on en croit M. Ségur, il resterait à terme deux postes vacants (un machiniste et un électricien) dont l'avenir sera subordonné à la négociation sur l'emploi et la réduction de la précarité. Ça sent le jeu de bonneteau...

Le travail de suivi est d'autant plus difficile pour les élus et mandatés que **la Filière est tirillée entre plusieurs interlocuteurs RH**. Les payes des personnels sont gérées régionalement au niveau du Pôle. En revanche, la politique RH (carrières, formation, emploi) est menée en central à Paris. Le résultat, c'est que **les salariés se font balader d'un interlocuteur à l'autre** et les élus n'obtiennent pas de réponses.

Arnaud Ségur prétend minimiser les difficultés, tout en reconnaissant que « la cogestion avec les pôles sur l'axe paye, c'est pas simple ».

✓ **BILAN SOCIAL 2015 DU POLE NORD-OUEST**

Le bilan social 2015 présenté aux élus compte trois années d'exercice comparables ; ça n'était pas arrivé depuis 5 ans, suite à la réforme de l'entreprise puis à la modification des classifications par l'accord collectif de 2013.

Malgré ce progrès – qui n'est jamais que le minimum imposé par la loi – les élus ont noté un certain nombre d'éléments qui les ont amenés à rendre un **avis négatif** sur ce bilan : baisse continue des effectifs, augmentation des maladies simples (ce qui est un signe de souffrance au travail), augmentation du volume de récupérations malgré le forfait jours (ce qui est un signe de l'intensification du travail liée au faible taux de remplacement), absence de signes tangibles de réduction des déséquilibres hommes/femmes, absence de recrutement de jeunes.

➔ Voir aussi le **rapport de la commission**.

✓ STRATEGIE NUMERIQUE DU POLE NORD-OUEST

Frédérique-Marie Lamouret, désormais patronne du numérique pour tout le réseau de France 3, est venue présenter la **politique de développement du numérique** que la direction entend mettre en œuvre dans les mois à venir.

Avec une idée force : tout va vite, les évolutions technologiques se succèdent à toute allure (tous les 8 mois en moyenne). Et message entre les lignes : on ferait bien de s'adapter au plus vite.

1^{er} axe : investir Facebook

De tous les réseaux sociaux, Facebook est celui dont la sociologie est la plus proche de l'audience de France 3 en région. **La direction entend donc mettre l'accent sur ce réseau, qu'elle présente comme un partenaire** – Mme Lamouret va même jusqu'à parler de « camaraderie forcée » – en balayant un peu vite les liens de dépendance qui risquent d'en découler. N'oublions pas que les GAFAs (Google, Apple, Facebook et Amazon) se livrent actuellement un combat de titans, à coup de milliards de dollars, pour mettre la main sur les contenus ; nous ne jouons pas à armes égales.

Il faut aller vite, on l'aura compris, mais à quel prix ? Car, interrogée sur les questions de droits moraux et patrimoniaux des photos, reportages et directs que nous allons devoir engranger directement dans les serveurs de Facebook, la direction n'apporte pas de réponse et replace la discussion dans le cadre de l'heureuse convivialité avec le géant du web.

Aujourd'hui, en moyenne **un quart des visites sur les sites régionaux se fait par Facebook**, un autre quart par les moteurs de recherche et seulement 10% par l'accès direct sur le site internet. Les pages Facebook régionales comptent un peu plus de 2 M de fans, mais elles sont émietées.

France 3 va donc rationaliser ses pages Facebook. L'argument, c'est qu'en dessous de 15 à 20 publications (« posts ») par jour, l'algorithme de Facebook ne nous repère pas. Or actuellement les sites du Pôle Nord-Ouest produisent en moyenne 10 « posts » par jour et par antenne. Certaines pages d'émissions (matinales, etc.) vont donc être supprimées et leurs infos regroupées sur la page principale de l'antenne, afin d'augmenter mécaniquement le nombre de publications de la page principale et améliorer le référencement. Et Frédérique-Marie Lamouret défend même l'idée de « partager » sur nos pages les « posts » de France Bleu, ou les infos-services de certaines mairies ou clubs sportifs, afin d'augmenter l'activité de nos pages.

Autre piste, **la direction entend multiplier les « directs Facebook »** et est en discussion avec la firme américaine qui cherche des partenaires pour « Instant articles », le protocole qu'elle a lancé à l'automne dernier à destination des groupes de presse et qui permet d'afficher plus vite les pages sur les mobiles, moyennant un

contenu spécifique.

Dans l'immédiat, **la direction va acheter avant l'été les « packs directs »**, composés d'un iPhone 6, d'un pied, d'un kit batterie et d'un micro pour inciter les salariés à faire des directs Facebook. Le « Mojo » (mobile journalist) arrive à grands pas... Mais pour quel projet éditorial et quel contenu ? Quelle modération et quelle validation éditoriale pour ces directs inopinés et multi-formes ?

En ce qui concerne les vieux iPhone 4 des rédactions, en revanche, rien n'est prévu pour l'instant. Avec quelles photos faudra-t-il alimenter les nouveaux sites qui nécessitent des photos de grandes dimensions ? Pas de réponse.

2^e axe : la refonte graphique des sites régionaux

L'architecture actuelle des sites date d'il y a 5 ans, à part quelques modifications cosmétiques. Ils vont donc subir une cure de jouvence, avec plus de vidéos, mieux identifiées, de plus d'horizontalité dans un fleuve jusqu'ici très vertical, des éléments de rebond (liens, vidéos, etc.) au milieu des articles, ainsi que la possibilité de choisir des thèmes et des zones d'intérêt géographique, sans nécessairement être géolocalisé, ce que les gens supportent de moins en moins.

3^e axe : l'approche « digital first » (numérique en premier, en bon français...)

La direction souhaite que l'on pense le traitement de l'actu à partir du web, afin que les informations soient publiées **au plus près de l'événement, avant les carrefours traditionnels du 12/13 ou du 19/20**.

Mme Lamouret met en avant une étude selon laquelle le téléspectateur du 12/13 a déjà été en contact 13 à 14 fois avec de l'information au cours de la matinée.

Tout cela passe, nous dit-elle, par « l'hybridation des contenus », des vidéos – courtes – qu'on regarde sur son mobile sans mettre nécessairement le son, etc.

Tout cela est bien joli, mais **comment le met-on en œuvre ? Avec quels moyens et quelles organisations du travail ?** On rappelle qu'actuellement le numérique bénéficie de l'effectif dérisoire de 2,5 ETP par antenne, qui en plus ne sont pas remplacés systématiquement, loin de là.

A ce stade, la direction se contente de répondre qu'il faut que le numérique soit « plus intégré » dans les rédactions, qu'il ne soit pas le seul fait d'une équipe web, et que ce sera **à chaque antenne d'imaginer sa recette**... Et de citer l'initiative du pôle Nord-Est qui a lancé des groupes de travail.

Dans le Pôle, c'est l'antenne des **Pays-de-la-Loire** qui devrait faire figure de **site pilote**, dès le déploiement d'iMédia 2 au mois de juin.

Pour la CGT, la réussite du virage numérique ne passera que par une implication de l'ensemble des salariés, journalistes et PTA, à travers un ambitieux plan de

formation et par un renforcement des moyens dans les antennes.

Les élus ont par ailleurs rappelé à la direction que **les innovations numériques ne sont qu'un vecteur pour diffuser un contenu de qualité labellisé par le service public**. Il convient donc de s'intéresser en premier lieu à la qualité du contenu. L'idée n'est pas de s'adapter aux diktats techniques de Facebook mais bien d'utiliser le réseau social pour diffuser de l'intelligence, du décryptage et de l'esprit critique.

A cet égard, les élus ont une nouvelle fois dénoncé la surreprésentation des faits-divers sur nos sites. Comme l'alimentation, l'information est une question d'éducation ; le rôle du service public est d'amener les citoyens vers une information de qualité avec de la valeur ajoutée.

Enfin, **il est urgent de clarifier les rattachements hiérarchiques qui diluent les responsabilités éditoriales au quotidien**. Le pilote web n'est pas rattaché au rédacteur en chef mais, en parallèle, au délégué régional, puisqu'il a aussi autorité sur la déclinaison numérique des programmes. Du coup, son positionnement dans la rédaction n'est pas clair et l'autorité de sa décision n'est pas réellement ressentie par les journalistes.

A cela, Mme Lamouret et M. Le Guennec répondent qu'il est impossible de changer quoi que ce soit, oubliant délibérément que pour le hertzien, il y a bien une filière info et une filière programmes.

✓ **A VENIR**

➡ **Prochain CE** : 20 mai.

➡ **Commission Programmes et info** : 29 avril.

➡ **CCE extraordinaire sur le plan stratégique** : 3 mai.



Déclaration liminaire des élus du CE

Quand un juge instruit une affaire, il le fait à charge et à décharge. Il recueille les témoignages et les faits, et les confronte afin de parvenir à une intime conviction. C'est ce qu'on appelle la Justice.

Ce principe essentiel, on l'attend aussi de ceux qui sont en position de l'exercer dans l'entreprise, c'est à dire la direction.

A deux reprises récemment, vous avez failli à ce principe en convoquant des salariés à des entretiens disciplinaires, sur la foi de témoignages univoques, sans aucun souci de recoupement des informations et de recherche de la vérité.

A Brest, suite à des échanges virulents entre deux salariés, vous n'en avez convoqué qu'un, actant le fait que le procès était instruit à l'avance et le coupable déjà désigné. Sur quels faits ? Sur les témoignages de qui ? Le témoignage de certains a-t-il plus de poids que le témoignage des autres ? Pourquoi n'avoir pas convoqué chacun des personnels impliqués ?

A Caen, une salariée rentrant de congés trouve un recommandé et tombe des nues. Elle a été absente 3 semaines, ne sait pas de quoi il retourne, n'a été appelée par personne de l'encadrement, dont elle fait pourtant partie. L'accusation est pourtant infamante. On lui reproche des propos homophobes ou dénigrant l'apparence physique de ses collègues ou subordonnés.

Sur une matière aussi délicate, qu'a fait la direction ? Comment a-t-elle instruit le dossier ? A-t-elle recueilli des témoignages auprès des personnes présentes dans la rédaction le jour des propos incriminés ? A-t-elle confronté les victimes et l'auteur présumée des propos ? Que nenni. Elle s'est contentée de convoquer la coupable déjà désignée, sur la seule foi d'un témoignage.

Quelles conclusions tirer de ces procédés ? La volonté de faire des exemples, même au prix de sanctions injustes ? Une approche autoritaire destinée à effrayer les salariés et à les faire rentrer dans le rang ?

La direction du pôle Nord-Ouest a-t-elle bien conscience de l'état du corps social ? A-t-elle tiré les leçons du passé – on se souvient des précédents à Vanves et à Orléans notamment – et les enseignements du rapport Vacquin ?

Il est temps de considérer les salariés avec bienveillance et de leur appliquer les principes du droit commun. C'est à cette seule condition qu'on pourra avancer dans cette entreprise.

Les organisations CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 22 avril 2016



Résolution des élus sur la Filière de production de Rennes

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest ont appris avec surprise l'inoccupation pendant deux mois d'une des 4 salles de montage du site de la Filière de production de Rennes.

C'est une première. Et la direction n'est pas en mesure d'expliquer de manière convaincante la vacance de cette salle, les explications ayant varié au cours de la journée.

La réalité, c'est que la Filière a refusé de monter un 52 minutes en avril et mai, prétextant qu'elle ne pouvait prendre un monteur intermittent. Ce refus est d'autant plus incompréhensible que la cellule de montage fonctionne depuis deux ans grâce aux non permanents, le poste étant vacant.

Au nom du dogme de la réduction des ETP, la Filière de production est prête à laisser partir des montages dans le privé et se prive ainsi d'activité et de chiffre d'affaires.

C'est incompréhensible. Cela va à l'encontre du pacte de priorité, défendu par la Présidente de France Télévisions, qui prévoit le recours prioritaire aux moyens internes. Nous en appelons donc à Delphine Ernotte pour que ce genre de situations ne se reproduise pas.

Adopté à l'unanimité.

CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 22 avril 2016



Avis sur le bilan social 2015 de France 3 Nord-Ouest

Les élus du CE du pôle Nord-Ouest s'inquiètent de certains indicateurs présents dans le bilan social 2015.

Parallèlement à la diminution d'ETP dans le pôle les élus constatent l'augmentation notable des jours de maladie simple – un des paramètres révélateurs de la souffrance au travail.

Le CE constate également l'augmentation du nombre de salariés bénéficiaires de récupérations ; un fait d'autant plus étonnant que le nombre de personnels en forfait jours est de plus en plus important.

Cela semble indiquer que l'intensification du travail s'accroît dans le pôle et qu'elle s'accompagne de conséquences sur la santé des salariés.

Les élus constatent que 2015 n'a pas permis d'infléchir le déséquilibre constaté en 2014, où les rémunérations des cadres supérieurs avaient plus augmenté que les autres catégories professionnelles, en particulier les maitrises.

Les élus ne notent pas un rééquilibrage flagrant entre les hommes et les femmes, hormis dans la catégorie cadres supérieurs PTA, du fait d'un plus grand nombre de promotions féminines.

Le ralentissement du vieillissement de la pyramide n'est dû qu'aux départs dans le cadre du PDV, pas à l'embauche de jeunes.

Enfin, les élus regrettent que le volume de crédit d'heures ne soit pas mieux consommé, mais ils le mettent en corrélation avec le faible taux de remplacement des élus en délégation, qui les entrave de fait dans l'exercice de leurs mandats.

Au vu de ces remarques, les élus donnent un avis négatif au bilan social 2015.

Adopté à l'unanimité.

CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 22 avril 2016

Rapport sur le bilan social 2015

Sur la forme, la commission tient à souligner que le document lui a été fourni dans les délais.

Un document en adéquation avec la nomenclature du pilotage social de FTV et rempli avec les données sur 3 exercices. Ce bilan social avec une centaine d'indicateurs est un document ressource pour tous ceux qui veulent connaître la structuration et l'évolution de France 3 PNO.

La commission s'est réunie le 12 avril à Rennes.

Étaient présents : Jean-Noël Espié, Guillaume Le Gouic, Marc-André Mouchère, Maryse Lamy, Nathanaël Lemaire.

Pour la direction : Nathalie Dené et Guillaume Dessoliaire.

Sur cette année 2015, le premier élément qui caractérise notre pôle, c'est le plein effet du **PDV**.

En ETP, on passe de 812,9 en 2014 à 797,8 en 2015.

Cette diminution inclut le PDV (17 postes), une stabilisation du recours au non-permanent (107 à 108 ETP), des mobilités avec 17 départs vers d'autres établissements et des postes laissés vacants temporairement, et toujours la politique de non-remplacement systématique qui pèse sur la charge de travail des salariés.

Cet horizon indépassable de la diminution des ETP impacte les différentes politiques de l'emploi sur notre pôle, notamment en diminuant l'amplitude des politiques volontaristes de féminisation et de rajeunissement de l'effectif.

Pour le ré-équilibrage du rapport homme-femme dans l'entreprise, on s'aperçoit que c'est là où il y a eu le plus de mouvements, cadre sup PTA (indicateur 151), qu'il y a une progression significative du taux de féminisation en 2014 : 38,5% et en 2015 42,9 %.
On note que chez les journalistes, la parité est atteinte sur les postes sédentaires « édition et coordination » (page 10)

Pour ce qui est du rajeunissement : la pyramide des âges montre une augmentation de l'âge moyen de 6 mois (au lieu de 12 normalement) ce qui est la marque de l'effet PDV et de l'intégration de CDD plus jeunes en CDI.
(100%).

Le recours plus important à l'externalisation constaté se traduit en heure par 57120h en 2014 et 68 663 en 2015, à nos questions, la direction présente ces chiffres comme une conséquence de la mise en place de vigipirate.

Coté rémunération, la masse salariale est en baisse de 50 000 euros et la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés les plus rémunérés et celle des 10 %

des salariés les moins rémunérés présente un écart de 2,16 % contre 3% en moyenne dans les entreprises française selon l'INSEE.

Pour les accidents du travail et leurs conséquences en arrêt de travail, on a en 2015 deux accidents de plus de 100 jours qui pèsent pour 90 % dans le nombre de jours d'arrêt.