

# Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 29 et 30 janvier 2020 à Paris

**Elu·e·s présent·e·s pour la CGT :** Elisabeth Braconnier (Franche-Comté), Karine Cévaër (Bretagne), Danilo Comodi (Normandie-Rouen), Chantal Fremy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher, Secrétaire du CSE (Bretagne), Fabienne Labigne (Pays de la Loire), William Maunier (Lorraine), Pierre Mouchel (Aquitaine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Thierry Pujo (Limosin) et Sylvie Samson (Centre-Val-de-Loire).

**Représentante syndicale :** Véronique Marchand (Hauts-de-France).

## En·bref

### Régionalisation de France 3 : oui mais !

Présentation des grandes lignes du projet. La question des moyens est au cœur des préoccupations des élus, y compris celle des moyens de parvenir à l'objectif de mettre en place 11 à 13 chaînes régionales de plein exercice à décrochages nationaux. [Lire la suite...](#)

### Réorganisation de la direction de l'exploitation : reset

La direction du Réseau modifie l'architecture de la direction de l'exploitation dans l'optique du projet de régionalisation afin de coordonner les développements à venir. Le rattachement aux services techniques centraux interroge sur la standardisation, au détriment des besoins spécifiques du réseau régional. [Lire la suite...](#)

### Régies automatisées : quel objectif ?

Alors qu'une expérimentation va démarrer dans les prochaines semaines à Rouen, le processus d'information-consultation du CSE a démarré. Dans ce cadre, et compte-tenu des lourds enjeux autour de ce projet, les élus ont désigné un expert pour les assister dans leur travail d'analyse et d'anticipation des impacts de ce projet

considérable. [Lire la suite...](#)

### Finances : à la baisse, comme d'hab...

Les chiffres des budgets régionaux pour 2020 et le bilan 2019 ne sont pas encore finalisés. Mais ce qui est sûr c'est qu'il y a eu des économies sur la masse salariale en 2019. Les décrochages de France Bleu coûtent plus cher que prévu, la publicité régionale a « surperformé » mais on restera malgré tout un peu en dessous de ce qui avait été prévu au budget pour 2019. [Lire la suite...](#)

### Santé au travail : dégradation générale

En 2019, le Réseau a été touché par de nombreuses alertes graves en particulier dans les antennes de Grenoble, Orléans, Lille, Nancy, Nantes, Rennes, Antibes, Bordeaux, Marseille ou Nice. Diverses procédures ont été lancées afin d'apporter des mesures correctives et préventives, mais ce n'est pas dans l'ADN de l'entreprise et l'inertie est grande. [Lire la suite...](#)

### Schéma immobilier du réseau France 3

La directrice de l'immobilier de France Télévisions est venue – enfin – répondre aux questions des élus sur les projets immobiliers du réseau, les priorités de

travaux et les réaménagements des locaux. [Lire la suite...](#)

### NRCS : 1er étage d'un énorme projet

Le News Room Computer System (NRCS) est un énorme projet qui va toucher tous les salariés du réseau régional concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport à France Télévisions. Mona-Lisa va donc disparaître à terme pour être remplacé par deux outils communs à toutes les rédactions : Newsboard (outil de prévision) et OpenMedia (gestion des conducteurs). [Lire la suite...](#)

### Direction financière : la centralisation décentralisée

La direction Finances est désormais organisée en cycles thématiques et services assurés par des salariés répartis dans tout l'Hexagone. La directrice reconnaît qu'il y a encore besoin de temps pour que les salariés s'adaptent à ce nouveau schéma qui leur faisait craindre une perte d'intérêt due à la spécialisation. [Lire la suite...](#)

### Nouvelles écritures : réinventer l'eau chaude ?

En prétendant pompeusement inventer des nouvelles écritures, on a surtout remis au

goût du jour des formats en usage au début des locales. Le projet lancé au printemps dernier a donné naissance à un petit éventail d'initiatives locales, mais qui n'ont semblé-t-il pas toutes convaincu. [Lire la suite...](#)

### Couverture des municipales de mars 2020 : compliqué !

287 débats organisés avec des zones de diffusion plus fines. Pas simple avec les recommandations du CSA sur l'équité dans les temps de parole, la circulaire Castaner et les budgets en berne. La note relative à la situation des salariés candidats ou soutiens de candidats aux municipales pose aussi problème et doit être retravaillée par la direction. [Lire la suite...](#)

### Moyens Internes de Fabrication : morosité

La direction a présenté son plan d'action suite aux dysfonc-

tionnements constatés. Les élus ont fait le point sur l'activité et les conditions de travail des salariés des Moyens Internes de Fabrication. [Lire la suite...](#)

### Plateforme de planification des non-permanents : plus d'équité ?

La direction de La Fabrique souhaite tester un outil de gestion des personnels non permanents. Ces derniers seront amenés à renseigner leur profil et leur disponibilité. Transparence et équité sont la promesse de ce nouvel outil mais il reste de nombreux points à clarifier lors de la période de test qui aura lieu prochainement. [Lire la suite...](#)

### Transfert F3 Paris Ile de France au Siège : pas au top

Trois mois après le déménagement de France 3 Paris Ile-de-France au Siège, tous les

dysfonctionnements ne sont pas réglés. Les process du Siège sont en fait inadaptés à une antenne du réseau France 3. [Lire la suite...](#)

### Simplification des congés dans Mon-Kiosque : rétropédalage

Suite à l'alerte des élus, la RH a revu sa note sur les 11 jours de congés au titre des jours fériés pour les journalistes au forfait-jour. Malgré tout, il subsiste un doute sur qui du journaliste ou du planificateur aura réellement la main sur ces 11 jours crédités dès le 1er janvier. [Lire la suite...](#)

### Vie du CSE

Au menu ce mois-ci, des mouvements dans les commissions ASC de Lorraine, de Picardie et de Champagne-Ardenne. [Lire la suite...](#)

## Projet de régionalisation de France 3 : l'inversion du modèle sans moyens

Sur le papier, c'est un choc tectonique que nous annonce la patronne du réseau régional. Enfin, en l'occurrence pas sur le papier, puisque c'est le Conseil d'administration de FTV qui aura la primauté d'un document en bonne et due forme le 6 février. Les élus du CSE ont, eux, eu droit à un exposé oral des intentions de la direction concernant le développement du réseau régional.

On ne parle désormais plus de triplement des programmes régionaux, mais d'une inversion du modèle de France 3 – le cauchemar de Carolis, de Langlois ou de feu Vautier – avec l'objectif de 11 à 13 chaînes régionales à décrochages nationaux à l'horizon 2022. Rien que ça !

Le constat avancé par Laurence Mayerfeld n'est pas bien nouveau : « *on est dans une butée* ». Face à la limitation des cases d'exposition des programmes régionaux, nous n'avons pas de surfaces d'exposition régulières.

Ce qui est nouveau en revanche, c'est qu'au plus haut niveau de l'entreprise,

on a pris conscience que les Français avaient une appétence pour le fait local et régional. La crise des Gilets jaunes et la grande enquête FTV/Radio France de l'an dernier sont passées par là et ont révélé un besoin de proximité (la vraie, pas le blabla de communicant des directions successives de France 3). Par ailleurs, depuis la rentrée, les créneaux allongés du 12/13 et du 19/20 cartonnent en audience.

Réaction immédiate de l'ensemble des élus : « avec quels moyens ? ».

La question a beau être évidente, on sent bien qu'elle agace de l'autre côté de la table. Les cadres régionaux, eux, ne se sont pas inquiétés de ces détails vulgaires, ils ont paraît-il applaudi le projet.

Prudemment, nous réserverons notre standing ovation. Car cet affichage ambitieux se heurte d'emblée à un certain nombre d'écueils de taille : l'essorage budgétaire continu de l'entreprise, les départs importants, dès 2019, dans le

cadre du plan, les réductions drastiques prévues au budget 2020 (-85 ETP dans le réseau régional), l'état de fatigue bien avancé des collectifs régionaux.

Alors comment va-ton résoudre cette équation rock'n roll ?

Laurence Mayerfeld affirme qu'il faut conjuguer tous les moyens, « *ceux que vous aimez et ceux que vous n'aimez pas* ». D'un côté la patronne évoque des transferts de budgets des cases du programme national, ainsi que des « économies réinvesties dans le réseau », sans qu'on sache bien ce que ça veut dire. D'un autre côté, elle évoque l'automatisation des régies et l'évolution des métiers, de manière à « *réinvestir le temps libéré [pour les techniciens] vers la fabrication de nouvelles émissions et de nouveaux contenus* ».

Autre question sur toutes les lèvres : la place de l'externalisation vers le privé.

La patronne du réseau évoque des ateliers de travail avec tous les salariés,

dans les antennes, dès le mois d'avril, au lendemain des élections municipales. Ils doivent, selon elle, « *faire émerger des idées et des projets* », sachant que chaque région pourra avoir un projet différent, avec des cases différentes, exception faite de quelques cases verrouillées dans la grille (on ne sait pas encore lesquelles).

Reste encore la problématique des petites régions mono-antenne comme les Pays de la Loire et Centre Val de Loire, dont on laisse entendre qu'elles pourraient ne pas avoir les moyens de suivre le mouvement, ce qui les laisserait au bord du chemin et serait inacceptable.

Questionnée à plusieurs reprises sur le cas de France 3 Paris Ile-de-France transférée au Siège, la direction a pris soin de ne pas répondre à la question...

Au final, il faudra que les futurs programmes fassent aussi bien en audience que les cases actuelles.

## Réorganisation de la direction de l'exploitation

Les élus ont pris acte du projet de réorganisation de la direction de l'exploitation du Réseau régional. ➔ [Voir l'avis des élus](#)

Pour rappel, il s'agit de la direction de Michaël Friederich (qui a succédé à Laurent Lemaire), qui coiffe à la fois l'exploitation, les IMG et les « moyens et la performance opérationnelle » (les ex-régulateurs d'activité des Pôles).

Le changement consiste à transférer la partie exploitation (6 postes) à la direction des technologies de France Télévisions dirigée par Frédéric Brochard. Michaël Friederich y sera chargé d'assurer l'interface entre cette direction et le collectif des chefs de centre, rattachés hiérarchiquement aux directeurs régionaux.

Les autres entités (coordination IMG, contrats et réglementation, coordination des moyens du réseau, coordination des mesures de défense et de sécurité civile et moyens et performance opérationnelle), soit 11 postes, resteront au sein du réseau dans une direction déléguée à la coordination et au développement des régions dirigée par Alain Astarita, jusqu'ici secrétaire général adjoint de France 3.

On a bien compris qu'en termes de moyens, le projet de régionalisation évoqué plus haut va largement reposer sur le travail de cette direction et en particulier des ex-régulateurs d'activité qui ont jusqu'ici brillé par les moins, plutôt que par les plus. Une révolution culturelle qui laisse les élus pour le moins dubitatifs. ➔ [Voir leur avis.](#)

## Régies automatisées

Après la phase de négociation fin 2019, un accord d'expérimentation sur l'utilisation d'un automate (Overdrive) a été signé par trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNJ). Le démarrage de cette expérimentation est prévu dans les prochaines semaines.

La CGT n'a pas signé l'accord. ➔ [nos explications](#)

Il a été précisé en séance que loin de pouvoir travailler en totale autonomie, cet automate pourra tout de même prendre en charge par exemple le réglage du point ou le recadrage des invités en plateau. La direction a précisé que de nombreuses chaînes TV utilisent déjà cette technologie qui n'est pas nouvelle. Elle nuance toutefois son propos en affirmant que tout ne pourra être fabriqué en mode automatisé et que l'équilibre sera à trouver dans le cadre de l'expérimentation.

L'expérimentation prévoit de tester trois nouvelles fonctions mises en avant par

la direction : chargé de conducteur, opérateur d'exploitation, opérateur technique. La CGT a soulevé le problème de salariés CDD qui pourraient souhaiter être amenés à terme à travailler sur ces nouvelles fonctions. Compte tenu du fait que des contrats CDDU ne peuvent être établis sur des métiers non reconnus dans l'annexe 8 du régime de l'intermittence du spectacle, seuls des contrats de droit commun seront possible ce qui sera problématique pour les salariés intermittents du spectacle. Ce point n'a visiblement pas été anticipé par la direction et fera partie des négociations sur les métiers qui découleront de l'expérimentation.

Compte tenu des enjeux très importants de ce projet, tant en matière d'emploi, de métiers, de pratiques professionnelles, de capacité opérationnelle de ces régies, que de qualité de l'antenne, les élus ont décidé de se faire assister d'un expert durant toute cette période afin de clarifier les impacts du projet.

## Point financier du Réseau au 30 juin 2019

Les chiffres des budgets régionaux pour 2020 et le bilan 2019 ne sont pas encore finalisés. La commission économique a travaillé sur la situation à fin juin, ce qui est forcément un peu décalé.

➔ [Compte-rendu de la commission](#)

Principal enseignement : à la fin du 1<sup>er</sup> semestre, la masse salariale est en économie de 2,7 M€ par rapport à la prévision mensualisée, mais il s'agit d'un effet de calendrier, qui a été rattrapé au second semestre. De même, l'économie importante de 12,1 ETP à fin juin a été en grande partie résorbée au dernier trimestre, même si on sera malgré tout en léger retrait à la fin de 2019, autrement dit, le réseau, bon élève, fait toujours plus d'économies que ce qui lui est demandé.

Les autres dépenses sont en dépasse-

ment de 3,1 M€. Les décrochages de France Bleu coûtent plus cher que prévu, surtout en investissement. Il faut financer des départs de signaux des régies vers les émetteurs, ce qui coûtera 2 M€ pour 20 matinales à diffuser à moyen terme.

Côté investissement, seulement 5 M€ ont été engagés au 30 juin, mais les mois suivants ont permis d'atteindre les 21,7 M€ d'investissements prévus pour 2019. Le passage en HD d'imedia et les nouvelles régies représentent 5,6 M€.

Pour les recettes, la publicité régionale a « surperformé » au premier semestre 2019. L'opportunité de diffuser de la publicité régionale après 20h est maintenant pleinement exploitée. Cela a permis d'enregistrer 1,5 M€ de plus que prévu. Soit une recette de 7,2 M€ au 30 juin. Mais en fin d'année, la régie publicitaire

recupérera sa commission, à peu près 2 M€.

Les financements des COM (Contrats d'Objectifs et de Moyens) varient selon les quatre régions concernées. A fin juin,

## Santé

En 2019, le Réseau a été touché par de nombreuses alertes graves. Parmi les risques professionnels qui peuvent concerner nos collectifs, le risque psychosocial reste largement en tête. Dans les antennes de Grenoble, Orléans, Lille, Nancy, Nantes, Rennes, Antibes, Marseille, Nice notamment, direction et élus ont lancé diverses procédures afin d'apporter des mesures correctives et préventives : enquête interne conjointe direction-élus ou non conjointe, enquête interne accompagnée d'un expert, comité de pilotage paritaire, expertise extérieure et/ou enquête externe.

Les élus de la commission santé sécurité et conditions de travail ont sollicité une réunion extraordinaire dans le but de faire le point sur ces diverses méthodes afin d'en dresser les avantages et les inconvénients. Force est de constater que le succès de la démarche dépend plus de la sincère volonté de co-construire que du choix de la procédure. A ce sujet, certaines directions régionales font vraiment figure de lanterne rouge : PACA et AURA en particulier.

Au vu des différents écueils listés lors de la CSSCT, les élus ont proposé une réunion spécifique avec la direction du réseau et la direction de la santé et de la qualité de vie au travail afin d'harmoniser ces méthodologies parfois très disparates et sources d'écarts au sein des élus, voire des directions.

La réunion ordinaire trimestrielle de la CSSCT est revenue sur plusieurs situations dont celle de Rouen. Suite à

très peu de collectivités avaient versé leur contribution. Ces COM apportent des sommes qui varient de 164 000€ en Centre Val-de-Loire à 1 M€ en Nouvelle-Aquitaine (pour financer NoA).

l'incendie de Lubrizol, une formation sur les risques industriels et naturels va revoir le jour. La formation CRAINT, qui avait été supprimée, se nomme aujourd'hui TESCIN (Traitement des événements dans une situation de catastrophe industrielle ou naturelle).

### ► Compte-rendu de la CSSCT

Le Secrétaire du CSE et la Rapporteuse de la CSSCT ont livré aux élus du CSE la principale conclusion issue de l'enquête Potriquet, telle qu'elle leur a été restituée par ce médiateur indépendant, chargé par la direction d'enquêter suite à la tentative de suicide d'une salariée à France 3 Grenoble en avril 2019.

A la question : « la salariée a-t-elle été victime d'agissements répétés ayant eu pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail ? », la réponse de l'enquêteur est oui. Selon la définition des codes du travail et pénal, cette journaliste a bien été victime de harcèlement moral de la part de son collègue, confirme Georges Potriquet.

Parallèlement à cette enquête, l'expertise lancée par le CSE avait mis en exergue un contexte relationnel, professionnel et organisationnel délétère à Grenoble. Depuis le mois de juillet, un Copil travaille avec difficulté à l'élaboration d'un plan d'action à France 3 Alpes. La CSSCT a demandé le retour de l'expert CEDAET afin d'aider les élus de proximité et la direction d'AURA à surmonter leurs difficultés et à avancer.

## Schéma immobilier du réseau France 3

A la demande des élus, la directrice de l'immobilier et des moyens généraux de France Télévisions, Marie-Claire Dallet-Humm, est venue présenter le schéma immobilier du réseau de France 3.

Il recense tous les sites dont FTV est propriétaire. Chacun a fait l'objet d'une étude des coûts d'exploitation et des coûts énergétiques.

Longtemps projets phares pour le réseau, la relocalisation de la station d'Ajaccio et la construction de la station de Rouen sont désormais terminées.

Parmi les gros chantiers, la rénovation lourde de la station d'Orléans devrait s'achever cette année, des travaux d'étanchéité sont en cours à Nancy.

Les projets de relocalisation prioritaires pour la direction des IMG sont les stations d'Antibes et de Poitiers. Cette dernière est en cours et devrait être livrée cette année ; il s'agit de la prise à bail d'un bâtiment en construction. A Antibes, le projet patine depuis 2015, d'une part parce que la direction peine à trouver un promoteur disposé à lui construire un bâtiment en BEFA (bail en l'état futur d'achèvement), d'autre part parce que les salariés sont largement opposés au déménagement et souhaitent rester dans l'actuel bâtiment des années 30 situé au milieu d'un parc avec terrasses et cours de tennis. La direction met en avant le caractère inondable du terrain et l'impossibilité de mener des travaux d'agrandissement. Les élus rétorquent que l'Eco Vallée pressentie derrière l'aéroport de Nice est elle aussi inondable. La direction évoque par ailleurs un possible rapprochement de France 3 et de France Bleu. On comprend bien que pour la direction des IMG, l'heure est à la « *rationalisation des actifs* ».

Les relocalisations suivantes seraient Clermont-Ferrand et Grenoble. Puis à terme Strasbourg, Bordeaux et Lyon à

l'horizon 2025-26. Ces trois derniers projets se feraient en commun avec Radio-France.

D'autres synergies avec Radio France sont déjà en cours : le plus gros projet concerne la station de Rennes, qui doit accueillir France Bleu Armorique en 2021. Des équipes de BIP sont déjà regroupées dans les mêmes locaux à Vesoul et à Châteauroux, ou dans le même bâtiment pour la locale de Tours. A Toulon, le déménagement de la locale dans de nouveaux locaux permettra d'accueillir France Bleu.

Selon Marie-Claire Dallet-Humm, la philosophie de l'entreprise n'est plus de vendre systématiquement les immeubles et d'en devenir locataires, mais de vendre si l'argent peut être réinvesti dans le développement.

En termes d'aménagements intérieurs, la direction s'abrite derrière un « programme générique » élaboré par des « programmistes », à l'occasion des projets immobiliers de Rouen et de Mayotte. C'est ce programme qui définit les surfaces par salarié, les espaces nécessaires pour faire de la télévision... et qui acte le principe des rédactions en open space et des bureaux nomades partagés.

Alors que bon nombre d'entreprises reviennent en arrière en reconnaissant les effets néfastes des open space et des bureaux nomades, qui augmentent de nombreux risques professionnels (nuisances sonores, baisse de l'implication des salariés, instabilité émotionnelle et psychologique, sentiment de déshumanisation), la direction se défend en prétendant qu'elle n'aménage pas des open space mais des « *espaces collaboratifs* » (sic) et que le but n'est pas de réduire les mètres carrés. C'est sans doute pour cette raison qu'elle impose dans les nouveaux projets, de manière techno et descendante, les bureaux no-

mades partagés, qui n'ont d'autre but que de réduire le nombre de bureaux et d'économiser de la place et du mobilier. Résumé par Marie-Claire Dallet-Humm,

## NRCS

Le News Room Computer System (NRCS) est un énorme projet qui va toucher tous les personnels concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport de France Télévisions. Il vise, dans le réseau régional, à remplacer Mona Lisa.

Le projet est divisé en deux phases en commençant par celle du déploiement d'un outil nommé Newsboard à compter de mi-2020, d'abord au Siège, puis dans les régions et enfin dans les stations d'Outre-mer. Cet outil permettra de gérer les prévisions des différentes rédactions et entités de FTV, la préparation des couvertures des différents événements et de mettre à disposition des équipes éditoriales un socle commun de sources d'information internes et externes, existantes ou à créer (agences, réseaux sociaux, prévisions internes, etc.).

Dans un second temps, l'outil OpenMedia sera déployé pour la gestion des conducteurs.

La globalité du NRCS réunissant ces deux outils permettra de disposer d'un conducteur unique pour l'ensemble des rédactions, d'améliorer la recherche d'informations, de faciliter les échanges de sujets, de métadonnées, d'informations et de contenus, de mieux prendre en compte le travail entre linéaire et

cela donne : « *le meilleur confort possible au meilleur coût économique* ». Tout est dit.

numérique et de favoriser le travail entre les rédactions et les différents supports dans la gestion prévisionnelle des conducteurs et des sujets.

Derrière la technique, il y a tout l'aspect de la maîtrise éditoriale, avec en particulier, le besoin d'alimenter en permanence *Franceinfo* et sa plateforme numérique. Les principaux problèmes soulevés impacteront principalement la phase 2 du projet (OpenMedia). Il s'agit en particulier de la gestion des droits et des métadonnées. Sur l'indexation et l'archivage des contenus d'information, la direction indique qu'il n'y aura pas d'impact.

A noter que ce nouvel outil, plus puissant que les précédents, sera interfaçable, dans le réseau régional, avec les automates de régies.

Le CSE Central a diligenté une expertise au niveau de l'entreprise pour étudier les conséquences de ce projet sur les conditions de travail des salariés concernés ainsi que l'impact sur les différents process actuels, sur les métiers et l'emploi. Les spécificités du réseau régional font partie du champ de cette expertise. Le rapport de l'expert permettra aux élus du CSE du réseau d'analyser les impacts du projet.

## Suivi de la réorganisation de la direction comptable

Jusqu'à présent organisée géographiquement, la direction Finances (comptables et contrôleurs de gestion) l'est désormais en cycles et services assurés par des salariés répartis dans tout l'Hexagone.

Tous les comptables travaillant pour le réseau France 3 et le Siège sont sur leurs nouvelles missions depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, à l'exception des analyses et des contrôles de cohérence qui

ne commenceront que début février (après la clôture comptable).

La directrice de la comptabilité reconnaît qu'il y a encore besoin de temps pour que tout le monde soit à l'aise dans son poste et que les méthodes de travail soient uniformisées. C'est pourquoi la direction acceptera le renfort et les heures supplémentaires nécessaires, et ne supprimera pas de poste jusqu'à ce que la réorganisation soit terminée. Pour rappel, l'objectif affiché lors de la phase de dématérialisation des factures était de -10 ETP ; -7ETP ont déjà été réalisés.

Après réflexion, la direction s'est dit prête à garder des postes en région plutôt que de les rapatrier à Paris en cas de vacance, pour ne pas désorganiser une équipe en place.

Un effort important de formation (pour les comptables et les managers) et de communication a été fait au sein de cette direction. En revanche, petit couac sur la communication de la gestion des notes de frais à cause du retard pris par la mise en place des navettes postales.

Les salariés avaient la crainte d'une perte d'intérêt à cause de leur spéciali-

sation. La directrice financière pense qu'il est trop tôt pour le mesurer, même si plusieurs comptables ont déjà fait part de leur satisfaction. Des échanges réguliers avec les équipes seront organisés pour permettre la poursuite d'un travail entamé sur le maintien de l'intérêt au travail.

La finance fait partie des fonctions support (comme la RH et la communication) organisée en « silo », c'est-à-dire sans lien hiérarchique direct avec les antennes France 3. Certaines directions régionales en profitent pour les laisser à leur sort, qu'il s'agisse des comités locaux des salaires ou de la « prime Lubrizol » versée aux Rouennais restés sur site et donc exposés aux particules toxiques.

Elisabeth Ferraz, RH de la direction Finances, s'engage à participer aux prochains comités des salaires. Les élus CGT rappellent que les représentants de proximité sont compétents pour TOUS les salariés présents sur les sites de leur antenne, car c'est le collectif de travail qui est pris en compte pour les instances, et non le rattachement hiérarchique des uns et des autres.

## Antenne

### France Bleu

En l'absence du directeur des antennes régionales, le point sur les matinales de France Bleu a été reporté. La direction devra apporter des réponses sur le système mis en place à Quimper et à Toulouse qui permet à Radio France de stocker toutes les images sur ses propres serveurs, sans maîtrise de France 3 quant à l'utilisation qui en est faite, au mépris des accords sur le droit d'auteur.

### Nouvelles écritures : psssschiit

Beaucoup de bruit et de travail pour rien ou pas grand-chose. A l'origine, au printemps, 3 BIP (St-Brieuc, La Roche-sur-Yon, Bar-le-Duc), 3 locales (Périgueux, Saint-Etienne, Albi) et 3 BRI (Dijon, Reims, Orléans) avaient été sollicités par la précédente direction de l'Information du réseau pour imaginer et tester des « nouveaux formats d'écritures ».

Une notion aussi obscure après l'expérimentation qu'avant, qui a donné naissance à un éventail de formats divers et variés proposés et réalisés par

les salariés de ces antennes et qui ne manquent pas de rappeler ce qui pouvait se faire dans les locales du temps de leur jeunesse...

Petit florilège :

« Contrechamps », à Albi : un même sujet d'actu est tourné par deux équipes. L'une de façon classique, l'autre d'un point de vue extérieur. Par exemple une manif, suivie dans la rue par une équipe et depuis un commerce devant lequel la manif passe, par une autre équipe.

« Gros plan », toujours à Albi : un sujet tourné en gros plan.

« Emmenez-moi », à Reims : une personne fait découvrir un lieu.

« La Story », à Dijon : décryptage de l'actu de la région à travers les réseaux sociaux.

La plupart des essais n'ont pas été transformés : mutation des salariés qui les avaient initiés, rendu décevant, format trop compliqué à pérenniser, trop lourd à tourner, pas percutant... Et surtout une fois lancé, le projet n'a pas vraiment été suivi ni soutenu.

La nouvelle directrice de l'information régionale, du reste, cache assez mal son scepticisme et conclut de manière lapidaire : « *je n'ai jamais compris ce que c'était, les nouvelles écritures* ».

## Dispositif de couverture des municipales

C'est le 1<sup>er</sup> signe des orientations stratégique de FTV : les régions de France 3 doivent être les têtes de pont de ces élections municipales.

Il a donc été décidé que 287 débats seraient organisés, pour que les zones de diffusion soient « plus fines » que si elles étaient cantonnées aux villes préfectorales et aux BRI.

Pendant les soirées électorales, ce sont les rédactions régionales qui prendront l'antenne à 19h55 pour la révélation des résultats. Le National, lui, gèrera les décors et les chartes graphiques. Les ré-

sultats pour tout France Télévisions seront collectés par les équipes régionales.

Depuis lundi 3 février, les recommandations du CSA sur l'équité dans les temps de parole s'appliquent. Le travail de décompte sera centralisé au niveau de la direction de l'info régionale par 3 personnes, dont la directrice de l'information. On leur souhaite bon courage pour comptabiliser les temps des 287 débats, sans compter tous les sujets en amont...

Autre casse-tête, la circulaire Castaner sur l'étiquetage des candidats à l'antenne, qui prévoit de ne plus donner de nuance politique aux listes dont les têtes de liste refuseraient une étiquette dans les communes de moins de 9 000 habitants. Cela aurait concerné 50% des citoyens et 95% des communes et aurait permis par exemple à des militants affichés comme Louis Aliot de se présenter sans étiquette... Heureusement, la directive a été retoquée par le Conseil d'Etat et la direction de l'information entend en faire une application plus raisonnée.

Suite à la montée au créneau du SNJ-CGT, la direction est en train de retravailler la note relative à la situation des salariés candidats ou soutiens de candidats aux municipales. La 1<sup>re</sup> version, concoctée par la direction de l'éthique, entérinait des interdictions professionnelles sans nuance pour des journalistes candidats ou conjoints de candidats, pour toute la durée du mandat concerné, y compris s'il s'agissait d'un poste de conseiller municipal dans un village de 500 habitants... Comme l'a fait valoir la CGT, un journaliste n'est pas un sous-citoyen soumis à l'interdit professionnel. Les règles jusqu'ici en vigueur - pas de sujets « politiques » et retrait momentané de l'antenne notamment - permettaient de préserver l'image d'impartialité du service public.

La réécriture de la note pour les seuls conjoints reste insuffisante. Le SNJ-CGT va soumettre cette note à ses avocats pour étudier les suites à y donner si elle n'adoptait pas une approche plus graduée.

Deux poids, deux mesures, pendant ce temps-là, la direction de France 3 Provence-Alpes entend convier Frantz-Olivier Giesbert (FOG pour les intimes) comme chroniqueur lors de ses soirées électorales. L'ensemble de la rédaction de Marseille y est pourtant opposé. Le directeur éditorial de la Provence, polémiste réac, a soutenu ouvertement la

présidente LR du département, candidate à la succession du maire de Marseille. Cet affichage, sans aucun contrepoint à gauche, nuit à l'image et à la crédibilité de la rédaction de France 3. Interpellée sur le sujet, la directrice de France 3 s'est empressée de botter en touche en répondant que c'était une problématique éditoriale et locale...

## Moyens internes de fabrication

### Dysfonctionnements à la Fabrique : le plan d'action

La réorganisation de la DMF s'est officiellement mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Avant, pendant et après, salariés et élus n'ont eu de cesse d'alerter la direction sur les nombreux dysfonctionnements lourds de conséquence sur les conditions de travail des personnels. La réaction de la direction a été longue à venir. Aujourd'hui elle se traduit dans un plan d'actions dont la mise en œuvre sera suivie de près par les représentants du personnel. Il s'articule autour de 3 axes d'amélioration : le management, l'organisation et l'activité. Le plan d'actions sera présenté à tous les salariés de la DMF par leur chef de service.

➔ [Voir le plan d'action](#)

### Commissions sur les moyens internes de fabrication

La CSMIF (commission de suivi des moyens internes de fabrication) permet à l'échelle de l'entreprise, de faire le point sur l'activité des sites de La Fabrique, les dysfonctionnements remontés par les salariés, les finances et l'emploi.

➔ [Compte-rendu réunion du 4 décembre 2019](#)

➔ [Compte-rendu réunion du 20 janvier 2020](#)

En parallèle, la commission des moyens internes de fabrication du CSE du Réseau France 3 a une approche propre aux sites régionaux.

➔ [Compte-rendu réunion du 7 novembre 2019](#)

Une négociation sur le temps de travail à Vendargues sera organisée le 10 février. La création d'une instance de proximité dédiée au site de Vendargues devrait également être à l'ordre du jour, ce qui entraînera, à terme, une présence permanente de la direction sur place. Les élus CGT ont toujours dit que Vendargues est un site à part entière et non un simple lieu de tournage ; on y est presque ! A l'issue de cette négociation, la direction entend rediscuter du nombre de représentants de proximité pour France 3 Provence-Alpes dont Vendargues dépend aujourd'hui.

### Projet de plate-forme d'aide à la planification des non-permanents au sein de la direction des moyens de fabrication

La DMF doit faire face à 3 obstacles lors de la recherche de CDD : besoins réguliers de compétences techniques très spécifiques, recours prioritaires aux CDD locaux\* pour engendrer le moins de frais de mission, centralisation récente du planning n'ayant pas encore permis aux planificateurs de bien connaître le vivier des CDD.

Pour y répondre, la direction souhaite utiliser un outil en ligne où les non permanents qui s'y seront inscrits recevront des alertes sur les missions proposées par la DMF.

Les élus du CSE central ont voté une expertise d'accompagnement ; l'expert pourra ainsi suivre au plus près l'expérimentation de cet outil qui devrait commencer en mars par la population des OPV CDD.

\* La règle de priorisation des personnels est la suivante selon Yves Dumond : permanents, puis CDD locaux, et seulement en dernier recours (par dérogation) des CDD de « n'importe où » avec des compétences techniques spécifiques.

## Suites du déménagement de Vanves au Siège

Les constats faits par la commission de suivi du déménagement réunie le 19 décembre 2019 étaient préoccupants : presque deux mois après la bascule, les dysfonctionnements impactant les conditions de travail des ex-Vanvéens, qu'ils soient ou non restés rattachés à France 3 Paris Île-de-France, étaient toujours nombreux. Le seul point positif semblait être le respect de la priorisation de la planification, pour les personnels pour lesquels c'est possible.

### ► Compte-rendu de la commission de suivi de Vanves

L'équipe projet reconnaît que les problèmes ont été nombreux et multiples, notamment parce qu'il faut du temps pour ajuster et assimiler les nouveaux process, et ce n'est pas terminé. Pour

les élus, le problème vient avant tout de l'intégration au Siège qui n'est pas adapté aux process d'une antenne régionale.

Aujourd'hui le suivi de l'intégration des équipes au Siège est réalisé par l'instance de proximité de France 3 Paris Île-de-France. La mobilisation des organisations syndicales a permis d'obtenir de la direction que le devenir des techniciens désormais rattachés au Siège reste une prérogative de l'instance de proximité (et donc du CSE du Réseau et de sa Commission santé et sécurité et conditions de travail). Il reste à négocier les moyens adéquats pour permettre un suivi efficace. Les organisations syndicales attendent de la direction centrale qu'elle leur propose une réunion de négociation, promise par le DRH de FTV.

## Simplification des congés dans MonKiosque

Changement de discours sur les 11 jours au titre des jours fériés pour les journalistes au forfait-jour : la note RH parue en début d'année (les droits devaient s'incrémenter au fil de l'eau) est désormais caduque et les 11 jours fériés seront crédités dans le compteur du salaire dès le début d'année.

Toutefois, la confusion règne sur qui fait quoi : ces 11 jours reviennent-ils à la

main des journalistes ? Pour la RH, oui... mais aussi à la main des planificateurs.

Concernant le crédit de 22 RTT dans le cadre du forfait-jour, le DRH du réseau a évoqué le re-calcul des droits réels en fonction des absences (sortie en cours d'année, maladie, grève...). Était-ce la règle qui prévalait auparavant ? Là encore un flou demeure...

## Vie du CSE

### ASC de Lorraine

Elu emblématique de l'antenne, William Maunier a décidé de passer la main sur les activités sociales et culturelles. Sur sa proposition, les élus du CSE ont désigné Angélique Sergent comme nouvelle présidente de la commission. William assurera un tuilage pour apprendre à Angélique les finesses de la fonction.

### ASC de Picardie

A l'issue de son congé maternité, Isabelle Debraye reprend la présidence de

la commission ASC. Grands remerciements à Mathieu Maillet qui a assuré l'intérim et qui reste dans la commission, Aurélien Barège ayant choisi de s'en retirer.

### ASC de Champagne-Ardenne

Deux membres de la commission étant en congé maternité, Véronique Percebois rejoint la commission, à titre transitoire jusqu'en septembre.

Paris, le 7 février 2020

---

[A venir :](#)

Prochain CSE : 26 et 27 février 2020 à Paris

Vos élus CGT se tiennent à votre disposition



### **Avis du CSE sur les évolutions de rattachement des salariés de la direction de l'exploitation, des moyens et de la performance opérationnelle**

Les élus prennent acte de cette réorganisation dont ils rappellent qu'elle est destinée à permettre le développement de la régionalisation.

Ceci implique une vraie réorientation de l'approche des directeurs délégués aux moyens et à la performance opérationnelle, désormais rattachés à une direction déléguée à la coordination et au développement des régions.

La nouvelle organisation formalise une reprise en main des questions technologiques par la direction centrale du même nom, ce qui laisse craindre une standardisation des outils sans tenir compte des problématiques spécifiques aux antennes régionales.

Le double rattachement hiérarchique et fonctionnel est susceptible de générer des injonctions contradictoires, qui risquent de limiter l'autonomie régionale.

Cette évolution de l'organisation, qui éloigne les instances de décision du terrain, devra nécessairement s'accompagner d'un changement de méthode dans la conduite des projets technologiques, en associant, dès l'amont, les opérationnels à l'élaboration des cahiers des charges et au choix des outils.

**Adopté à l'unanimité  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 30 janvier 2020



## CSE réseau des 12 et 13 décembre 2019

### Compte-rendu de la commission économie et structures du 4 décembre 2019

Présents pour les élus : Danilo Comodi (rapporteur), Cécile Descubes, Patricia Jomain, Christophe Porro

Pour la direction : Philippe Angot (directeur finances du réseau), Olivier Godard (président de la commission)

Point 1 : la situation budgétaire au 30 juin 2019

Point 2 : conséquences de la RCC sur la masse salariale

Point 3 : l'évolution de la structure de la direction concernant le numérique

### Contexte

2019 est la première année pleine avec un budget défini pour tout le réseau de France 3 (12 régions plus l'entité du siège). La commission a examiné la situation de ce budget au 30 juin. Sa présentation n'est toujours pas détaillée. Impossible d'identifier les heures supplémentaires, les parts variables, les prises de congés, les provisions de CET.

La situation au 30 juin présente un surplus des dépenses de 300.000€. Avec 207,6 M€ de charges pour une prévision de 207,3 M€ (+0,15%). Cet écart est dû à une hausse des charges hors personnel pour 3,1 M€ alors que **la masse salariale est en retard de 2,7 M€, soit 12,1 ETP d'économie** (3038,4 ETP réels pour 3050,5 ETP prévus). Avec les économies de 21,6 ETP déjà demandées pour 2019, nous sommes à - 33,7 ETP par rapport à 2018. La direction n'a pas voulu donner le détail des économies d'ETP par région au 30 juin.

Pour rappel, la Fabrique est détachée de ce budget. Le réseau la rémunère par des prestations externes pour les programmes qu'elle fournit, et reçoit une quote-part SECOR de 4 millions d'€ qui prend en compte l'hébergement et la logistique qui va avec. Ces 4 millions devraient baisser l'an prochain car des locaux ont été libérés à Lambersart et Marseille.

Les services finances et RH sont également détachés du budget et apparaissent en refacturation.

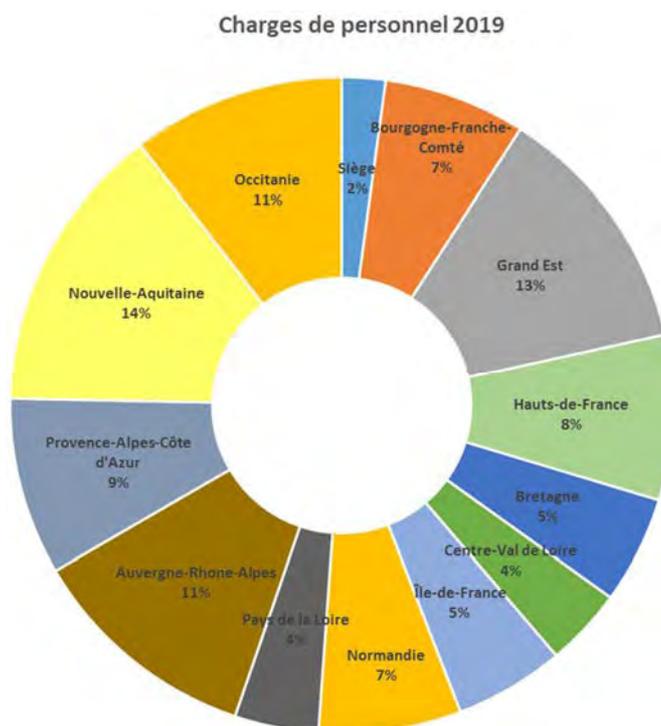
Le détail par région au 30 juin 2019 donne :

Région	ETP 2019	Evolution ETP / 2018	Budget juin 2019 (M€)	Réel juin 2019 (M€)
Auvergne Rhône-Alpes	342,5	- 1,6	22,4	+ 0,3
Bourgogne Franche-Comté	223,7	- 2	14,4	0
Bretagne	155,4	- 1,5	11,6	+ 0,8
Centre Val-de-Loire	121,2	- 1	8,9	- 0,3
Grand-Est	396,9	- 3,5	24,9	- 0,6
Hauts-de-France	259,6	- 2,5	16,5	- 0,4
Paris Ile-de-France	165,5	- 1,3	13,8	- 0,8
Normandie	217	- 1,6	14,5	+ 0,8
Nouvelle-Aquitaine	433	- 2,6	28,6	- 0,2
Occitanie	311,2	- 2,4	20,9	+ 0,2
Provence-Alpes Côte d'Azur	264,6	- 1,5	17,3	+ 0,3
Pays de la Loire	119,5	+ 0,7	8,9	- 0,4
Siège	40,7	- 0,7	4,6	+ 0,7

# Point 1 : la situation budgétaire au 30 juin 2019

## Les Dépenses

### La masse salariale



Il y a donc au 30 juin **une économie de 2,7 M€ (-1,9%) sur la masse salariale au 30 juin, ce qui représente 12,1 ETP**. Seuls les Hauts-de-France et le siège sont en dépassement. Paris Ile-de-France, dans le contexte tendu du déménagement, est la moins dépensière avec 600,000 € économisés au 30 juin. Plusieurs régions ont plusieurs postes vacants qui permettent également des économies.

La direction explique la situation par « *des effets de mensualisation qui devraient se neutraliser en fin d'année* ». Pour elle, c'est plus un aléa qu'une consigne d'un plus grand serrage de vis. La RCC n'est pas en cause car les départs ont commencé après. Par effet de mensualisation, il faut entendre que les prévisions de besoins ne sont pas tombées exactement en fonction de ce qui était prévu. Par exemple des formations à Vanves prévues avant le 30 juin qui ont eu lieu après.

Il y a également une sous consommation de congés qui peut être dangereuse s'il y a un fort dépôt de jours sur les CET en fin d'année, ce qui engage de plus fortes provisions. Une journée d'écart de congés équivaut à un million d'euros.

## Masse salariale par régions au 30 juin 2019

Région	Prévisionnel juin 2019 (M€)	Réel juin 2019 (M€)	Ecart (M€)
Auvergne Rhône-Alpes	16,1	15,7	-0,4
Bourgogne Franche-Comté	9,9	9,8	- 0,1
Bretagne	7,5	7,5	0
Centre Val-de-Loire	5,5	5,2	- 0,3
Grand-Est	17,8	17,4	- 0,4
Hauts-de-France	11,6	11,7	+ 0,1
Paris Ile-de-France	8,1	7,5	- 0,6
Normandie	9,7	9,5	-0,2
Nouvelle-Aquitaine	20,2	19,8	- 0,4
Occitanie	14,8	14,6	- 0,2
Provence-Alpes Côte d'Azur	12,5	12,3	- 0,2
Pays de la Loire	5,9	5,6	- 0,3
Siège	3,1	3,3	+ 0,2

La direction affirme que le second semestre dépasse les prévisions et que « *ce sera bien si on est à l'équilibre au 31 décembre* ». Les nouveaux créneaux de 11h53 et 18h53 coutent assez cher en moyens. Il y a également une hausse des arrêts maladie avec un taux préoccupant. Et les effets de la RCC ne sont pas encore ressentis car la plupart des départs se feront au 31 décembre.

### Dépenses hors personnel

**Ces dépenses s'élèvent à 67,7 M€, en débord de 3,1 M€ (+4,8%).** C'est en partie lié aux achats de programmes et à la mensualisation de la valorisation des parts producteurs. Certaines opérations spéciales non-budgétées, comme la PAE de la Grande Dictée ou l'Armada ou le 75<sup>ème</sup> anniversaire du débarquement participent à cet écart.

Les recours aux moyens internes de la Fabrique (ex droits de tirage) sont en léger débord. La post-prod est plus chère que prévue car le réseau en a plus demandé que prévu. Le dépassement sera encore plus conséquent vues les prévisions pour cette fin d'année

Le financement de la diffusion des matinales de France Bleu n'a rien à voir avec ce qui était prévu au début de l'année (100000€ par station). Beaucoup de choses ont changé. Radio-France achète maintenant le matériel et souhaite le refacturer à France 3. Pas simple... La direction financière espère que le contrat soit signé le plus vite possible avec Radio-France pour pouvoir évaluer la provision qu'il faudra payer à France Bleu.

Nous devons également financer de nouveaux canaux pour alimenter les émetteurs de nouvelles zones de diffusion. Comme par exemple à Guéret où il n'y avait pas de décrochage particulier. La Creuse recevait le signal de Limoges depuis toujours. Il faut donc installer, de la régie jusqu'aux émetteurs, de quoi assurer ces transmissions.

Supplémentaires. A 100000€ par nouvelle zone, **il faut compter 2 M€ pour équiper les 20 nouveaux départs nécessaires** dans les toutes prochaines années. Cet investissement sera réalisé en central, mais les amortissements se feront sur le budget du réseau.

L'engagement sur le financement des documentaires s'est fait au rythme normal avec la moitié dépensée à fin juin (4,93 M€ au 30 juin sur un budget annuel de 8,95 M€). A noter quand même des retards significatifs au 1<sup>er</sup> semestre en Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France et Normandie.

Coté investissement, seulement 5 M€ ont été engagés au 30 juin, mais les mois suivants ont permis d'atteindre les 21,7 M€ d'investissements prévus pour 2019. Le passage en imedia HD et les nouvelles régies représentent 5,6 M€.

Le déménagement de Rouen n'a pas engendré de surcout, contrairement à l'incendie de Lubrizol qui a coûté très cher. Au moins 200.000€. FTV n'a pas décidé si elle engageait une procédure pour un éventuel remboursement, ce qui serait très long et très coûteux, vu que pour l'instant, personne ne connaît l'origine du feu, et donc le responsable de la catastrophe. A Vanves par exemple, la procédure n'est toujours pas terminée alors qu'on connaît l'origine du sinistre... Le déménagement de Vanves vers le Siège a coûté 2,3 M€.

Les frais d'entretien et de maintenance sont nettement au-dessous des prévisions avec 1 M€ de moins. Nous avons d'ailleurs de nombreuses remontées constatant une baisse du niveau d'entretien dans les sites. Ceci explique cela.

## **Les Recettes**

### **Publicité et parrainage**

Après une année 2018 où ces recettes ont surperformé, 2019 s'est engagée sur la même veine. La publicité a permis d'engranger au 30 juin **7,2 M€, soit 1,5 M€ de plus** que prévu. Les créneaux après 20h sont maintenant bien remplis car FTP (la régie pub) a enfin pris la mesure du potentiel de ces écrans. Il semble difficile d'aller au-delà car les écrans ne sont pas extensibles. Le second semestre semble ralentir, même si les mois d'octobre et novembre sont les plus forts habituellement.

Une grande partie des régions sont au même niveau car les annonceurs sont nationaux. Il n'y a pas de chiffres concernant NoA, où il n'y a pour l'instant que de parrainages qui entrent dans le chiffre de Nouvelle Aquitaine. C'est pour l'instant très faible.

Les recettes de la pub régionale vont directement dans les caisses des régions, contrairement à la pub nationale qui est directement gérée par FTP et qui va dans le pot commun du budget de FTV.

A cause de la hausse de la publicité classique, les parrainages et publicités affectés sont logiquement en retrait. Ils correspondent à des échanges de bons procédés essentiellement avec des partenaires culturels sur Paris. Ce n'est pas dérangeant car ça n'apporte pas de cash.

Mais au final, le bilan net est en baisse de 98 M€ par rapport à juin 2018 à cause de la hausse des commissions que prélèvent FTP, près de 2 M€ !

## Les COM régionaux

Les conseils régionaux ne sont pas pressés pour payer leur engagement. Seule la Bretagne est en avance avec déjà 70% payés. Il n'y a pas de nouveau COM signé depuis janvier malgré la consigne donnée aux directeurs régionaux de négocier avec les élus. Bourgogne Franche-Comté et toujours en cours de finalisation et Occitanie négocie pour un financement sur Vendargues. Il faut dire que les COM sont très complexes à élaborer juridiquement car les aides publiques sont interdites par Bruxelles.

Le plus gros COM est celui de Nouvelle-Aquitaine qui s'élève à 1,1 M€ pour 2019 pour participer au budget de NoA, chaîne de plein exercice qui reste très majoritairement financé par France 3. Le renouvellement est acté en Bretagne, en cours de négociation en Centre Val-de-Loire, mais en retard en Pays de la Loire.

## **Point 2 : conséquences de la RCC sur la masse salariale**

La grande majorité de départs dans le réseau est programmée pour le 31 décembre. Pour l'instant, la direction estime un impact de - 3 ETP à fin novembre. Elle qu'il y a beaucoup de comblements des postes libérés, ou des remplacements par des non-permanents. Pour elle, le non-remplacement reste à la marge, ce qui n'est pas le sentiment ressenti en région. **Dans le réseau, il y a environ 229 départs conclus au 8 octobre.** (651 départs actés à FTV).

Pour l'instant, le rythme ne permet pas à la direction de dire si elle atteindra ses objectifs. Elle dit ne pas avoir de chiffre cible, mais redit que l'objectif donné par l'entreprise est une baisse de 3% des ETP, RCC ou pas. En 2020, la masse salariale va forcément baisser mais elle ne donne pas de chiffre. L'effet Noria est difficilement quantifiable car les nouvelles embauches ne se feront pas forcément sur les mêmes niveaux de qualifications.

## **Point 3 : l'évolution de la structure de la direction concernant le numérique**

Le but est de réduire la structure de l'encadrement en supprimant un poste à l'échéance du 31/12/2022. Mais dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il y aura un cadre en moins dans la composition des CODIR régionaux.

Des ajustements sont déjà prévus par rapport à la présentation faite en CSE en octobre. La liste des 13 nouveaux délégués aux antennes et contenus n'est toujours pas validée. Elle devrait être présentée au prochain CSE. Par contre, il y a plus de difficultés et de discussions pour la création et les affectations des postes de coordinateurs qui concernent essentiellement les anciens délégués au numérique. Il semblerait que les intéressés n'aient pas forcément envie de se voir déclasser...



# Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

## Réunion extraordinaire du 15 janvier 2020

**Présents pour la direction** : Laurence Mayerfeld, directrice du Réseau France 3 (présidente de la CSSCT), Olivier Godard, DRH du Réseau France 3, Nathalie Dené, responsable du développement managérial.

**Présents pour les élus** : Rabéa Chakir-Trébosc, Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT), Bruno Espalieu, Olivier Mélinand, François Ollier, Laurence Romet.

***Préambule** : Cette CSSCT extraordinaire sur les enquêtes internes a été réclamée par les membres élus pour faire le point sur les écueils et les avantages de cette méthode afin de déterminer les besoins des partenaires sociaux et identifier les risques professionnels transversaux dans le Réseau (même si la CSSCT n'est pas véritablement entrée dans le fond des dossiers). La direction a rajouté un point sur certains Copil (Comité de pilotage) afin de faire le même tour d'horizon.*

### **1/ Direction Régionale Hauts de France**

***Invités** : Didier Cagny (directeur régional) et Sylvain Cau-Bareille (RRH)*

- **Point sur le Copil concernant les équipes Web à Lille et Amiens**

En septembre 2019, le secrétaire des RP de Lille et un élu de la CSSCT basé localement ont alerté la Direction des Hauts-de France sur la répétition d'arrêts maladie au sein du service Web, sur des dysfonctionnements dans l'organisation du travail et des tensions relationnelles entre contributeurs web et Délégués au Numérique qui se succèdent à ce poste. Parallèlement sur Amiens, des tensions relationnelles et des conflits de valeurs sont également signalés par les RP.

La Direction régionale et les secrétaires des RP de Lille et d'Amiens s'accordent en octobre sur la création et la composition d'un Comité de pilotage afin de réaliser un diagnostic pour définir des actions correctives et préventives.

Le Copil se compose de 4 représentants direction et 4 représentants salariés dont 3 élus : la rédactrice en chef de Picardie, le rédacteur en chef de Nord-Pas-de-Calais, le Délégué aux Programmes et aux Contenus, le Responsable Ressources Humaines, un chef monteur RP, une journaliste d'Amiens, une chargée de marketing numérique RP et un JRI de Lille membre de la

CSSCT, plus la psychologue du travail référente des Hauts-de-France, un membre de la DSQVT et un responsable du cabinet JLO.

**Hélas, ce paritarisme n'a plus été de mise le reste de l'année. En effet, les élus de la CSSCT dont un membre du Copil découvrent par un document que la Direction a mené cinq réunions préparatoires avec JLO en l'absence des élus et salariés, avant la première réunion officielle du Copil le 14 janvier 2020. Drôle de manière de co-construire selon nous.**

Enfin, bien qu'il n'y ait pas eu de mesures d'urgence pour faire cesser les signaux faibles dans le service web, le remplacement en décembre 2019 du Délégué au Numérique par le Délégué aux Programmes a apaisé le climat et fait baisser le nombre d'arrêts de travail.

## **2/ Direction Régionale PACA**

*Invités : Rémi Dupont et Pierre Olivier Casabianca (élus)*

*Maryline Camacho et Isabelle Staes (RRH et directrice régionale)*

### **• Point sur l'enquête paritaire suite à un risque grave à Marseille**

Les représentants de proximité ont lancé une alerte pour risque grave en octobre 2019 suite à l'agression verbale d'une coordinatrice éditoriale par un animateur d'émission. Une enquête conjointe élus/direction a été décidée. Cependant, la direction a de son côté reçu les protagonistes. L'animateur a été sanctionné. Une médiation par M. Potriquet, expert auprès des tribunaux nous dit-on, a été proposée et acceptée par les deux salariés.

**Les élus de la CSSCT soulignent 6 problèmes :**

- Le fait que la victime n'ait pas été mise au courant de la nature de la sanction afin d'entamer plus facilement un processus de réparation. Contactée, la victime encore choquée par cette altercation, confirme que c'est un problème pour elle.
- Le télescopage des deux enquêtes qui conduit les salariés voire le collectif à s'exprimer deux fois.
- Le fait que le résultat de l'enquête conjointe n'ait pas été restitué au collectif de travail concerné.
- Un exercice qui n'est pas sans conséquence émotionnelle pour les enquêteurs élus.
- Les limites de l'enquête « direction » qui va rechercher les responsabilités interpersonnelles sans se préoccuper des causes organisationnelles. La direction se prive ainsi de pouvoir améliorer sa prévention primaire. A la lecture de l'enquête conjointe, il est aisé de comprendre que le pilotage de l'activité côté direction et l'absence de règles claires ont favorisé ce genre de tensions.

Un long débat s'ensuit avec la présidente de la CSSCT. **Elle confirme que depuis le CSE de novembre, elle a accepté que la victime, seule, puisse être mise au courant des sanctions de leur agresseurs.** Mais elle ne souhaite toujours pas que les élus le sachent par crainte d'infliger une double peine aux sanctionnés. La coordinatrice éditoriale de Marseille sera donc reçue par la direction régionale.

En revanche, la direction du Réseau ne condamne pas cette double enquête ; la direction ayant la responsabilité pénale de la santé de ses employés, elle considère qu'elle doit agir vite y compris en matière disciplinaire.

Réponse de la CSSCT : certes, en cas d'alerte la direction doit prendre rapidement des mesures conservatoires pour protéger son personnel. Mais il est bien plus judicieux d'attendre les résultats de l'enquête conjointe avant d'établir la sanction, si sanction il y a, afin d'avoir les tenants et aboutissants et d'être le plus juste possible. Voit-on les tribunaux prononcer des peines avant le procès ? Non, enfin pas dans les démocraties...

Quant aux enquêtes de direction, elles ont le défaut d'être unilatérales et présentent donc plus de risques d'être partiales.

- **Point sur l'enquête paritaire accompagnée par un expert de Secafi suite à un risque grave à la locale de Nice**

Le débat se poursuit de plus belle sur le cas de Nice. Dans cette locale, une alerte pour risque grave a été déclenchée par les élus en novembre suite à une suspicion de harcèlement moral. Une délégation d'enquête conjointe a été demandée par les élus et acceptée par la direction. **Vu les frictions locales entre direction et élus, un accompagnement d'expert est voté au CSE.**

Mais alors que les élus s'apprêtent sincèrement à mener une enquête paritaire, la direction régionale fait fi de la résolution du CSE et décide d'effectuer seule les entretiens d'élucidation, et ce, sans le dire aux RP. Quel bel exemple de co-construction avons-nous là !

De plus, cette enquête direction est suivie d'une autre enquête confiée à M. Potriquet. Pourquoi ? Pour être bien sûr du résultat de la première enquête qui se basait sur des témoignages oraux.

**Seulement voilà, le collectif de travail va donc devoir être entendu trois fois : par la direction, par l'enquêteur privé puis par les élus. Un peu beaucoup non ?**

Les élus de la CSSCT dénoncent la contre-productivité de ces méthodes. Les enquêtes paritaires ont été prévues par le législateur pour déterminer les diverses causes d'un risque grave ou d'un danger grave et imminent ; parmi ces causes se trouve aussi le harcèlement potentiel, qui est une manifestation du risque psychosocial.

Les élus de la CSSCT entendent que la direction du Réseau souhaite protéger au mieux ses salariés ; **mais cet empilement des actions représente pour nous une perte de temps et décrédibilise le rôle des élus ; ils demandent qu'une méthodologie sur les risques graves et les DGI soit établie conjointement dans le cadre d'une réunion spécifique afin que les enquêtes paritaires se déploient correctement dans l'entreprise.**

- **Point sur le Copil sur les RPS à l'Antenne d'Antibes**

Suite à un courrier des élus à la direction en juillet 2019 dénonçant un mal-être assez grave au sein de la station, un Copil a été mis en place pour établir un diagnostic sur les risques psycho-sociaux et établir des préconisations et un plan d'action. Après de nombreux entretiens, le diagnostic de JLO paraît assez exhaustif, néanmoins certains RP ne sont pas de cet avis et nous font part de certaines carences du rapport JLO eu égard au vécu des équipes.

Les élus de la CSSCT, n'étant pas sur place, ne peuvent juger de rien mais observent les limites de ce type de Copil où certains membres ne se sentent pas suffisamment parties prenantes. Le Copil apparait ici comme le simple réceptacle des résultats de JLO sans prise en compte des retours ou des suggestions des contributeurs. Pourtant un comité de pilotage est bien là pour piloter et les conclusions qui en découlent doivent recueillir l'adhésion du plus grand nombre.

Pour la CSSCT, ce genre de démarche paritaire exige de la part de l'animateur une vigilance au ressenti et aux retours des uns et des autres. Le principe de collaboration est assez nouveau dans l'entreprise, et il est d'autant plus fragile qu'il s'ancre dans des antennes longtemps malmenées où un climat de défiance peut perdurer.

**Il nous paraît également important que les IRP puissent être tenues régulièrement au courant des travaux du Copil pour prendre acte des préconisations, donner leur avis, et s'en inspirer notamment pour alimenter le DUER et traduire les actions retenues par le COPIL dans le cadre du PAPRI Pact.**

### **3/ Direction Régionale de Bretagne**

*Invités : Carole Collinet (élue). Nelly Chevrier (responsable UOA), Michel Dumoret (directeur régional) et Marie Preschoux (RRH).*

- **Point sur l'enquête paritaire suite à un DGI à l'antenne de Rennes**

C'est une menace suicidaire sur le lieu de travail qui a conduit les élus à déclencher un DGI en octobre. La gestion de ce danger grave et imminent s'est déroulée dans une bonne entente entre direction et élus. La collaboration a été naturelle dès le début et a permis de travailler correctement. La synthèse de l'enquête et l'arbre des causes ont donc été réalisés conjointement. La CSSCT s'en félicite car cette expérience prouve que la co-construction en matière de santé est possible quand la sincérité et le bon sens animent la démarche. **Un changement de directeur régional et une formation solide des membres du Copil ont permis cette forte amélioration à France 3 Bretagne.**

Quant au retour à l'emploi de la victime, il a été bien encadré. Cependant, sa situation et son état de santé doivent encore rester sous surveillance. Pour l'instant, les RP n'ont pas souhaité lever le DGI.

**Entre parenthèse, ce cas démontre une nouvelle fois les limites de la prévention tertiaire. Le retour d'un(e) salarié(e) abîmée par une situation de travail reste très compliqué, surtout lorsque des relations toxiques sont entrées en jeu ; ce problème nourrit le sentiment d'injustice voire d'impunité, terriblement délétère pour la victime.**

Autre point intéressant dans la délégation d'enquête : deux enquêtrices (élu/direction), sur les quatre, sont membres du Copil de Rennes sur les RPS ; elles déclarent de conserve que la formation qu'elles y ont reçue a été un véritable atout, même si l'élaboration d'un arbre des causes en matière de risque psycho-social reste un exercice délicat et compliqué ; d'ailleurs il ne s'est pas réalisé sans écueils. De plus, là encore, la charge émotionnelle de cette expérience

est évoquée. **L'enquête autour d'un événement grave dans un collectif de travail qu'on connaît n'est pas sans conséquence sur le mental des enquêteurs et présente visiblement un risque pour eux.**

- **Point sur démarche RPS en cours à Rennes avec JLO**

Le topo est là aussi plutôt positif. Le Copil de Rennes, qui découle d'une demande de la CARSAT, n'a pas les mêmes règles de fonctionnement que les autres Copil du Réseau. Tout d'abord, les membres ont eu une formation commune de deux jours dans l'idée de démarrer avec JLO mais de perdurer de manière autonome, sans animateur, car les risques psychosociaux peuvent évoluer. De plus, contrairement à ce qu'on peut voir parfois dans d'autres régions, tout s'est décidé en total paritarisme : composition du Copil, organisation, planification des réunions, communications, préconisations etc.

Le Copil a travaillé en premier lieu sur les journalistes vu l'urgence de la situation. Afin de réactualiser le diagnostic déjà réalisé par le CHSCT, des entretiens collectifs ont été menés par la psychologue du travail et les référents métiers du Copil. Ensuite, le Copil a élaboré des préconisations. Une majorité d'entre elles ont été acceptées par le directeur régional, qui lui se situe hors du Copil. Désormais sans animateur, le Copil va s'attaquer au même travail sur le collectif des PTA et établir un tableau de suivi sur le plan d'actions en rédaction. C'est la réalité des mois à venir et la concrétisation des préconisations qui détermineront le succès de cette expérience, qui réclame un fort investissement de ses participants.

#### **4/ Direction Régionale de Centre Val de Loire**

*Invités : Stéphane Dosne (élu). Catherine Fichet (RRH), Valérie Giacomello (directrice régionale) et Maeliss Boucherat (RRH)*

- **Point enquête paritaire à l'antenne d'Orléans menée suite à un droit de retrait**

Suite à une altercation début novembre dans la rédaction entre deux salariés, la direction a reçu un courrier signé par 12 JRI et bi-qualifiés de la station invoquant un droit de retrait à l'encontre d'une journaliste. Une réunion a eu lieu entre direction, RP et cosignataires. Médecin et psychologue du travail ont été avertis. La journaliste a été reçue pour lui notifier les faits.

Pour rappel, le droit de retrait peut s'exercer lorsque les salariés estiment que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Il est normalement suivi d'un droit d'alerte par les élus. Dans le cas présent, les RP n'ont pas déclenché de DGI mais la direction a néanmoins organisé une enquête conjointe (une RRH et 2 RP) afin d'éclaircir cette affaire.

En tout, 29 salariés ont été entendus, dont les 12 signataires. Il en est ressorti un sentiment collectif de malaise et d'anxiété ancrés depuis longtemps. Là encore, les enquêteurs qu'ils soient du côté direction ou élu, ne cachent pas la difficulté émotionnelle de cette expérience.

Les RP et la direction ont écrit leur conclusion ensemble sous forme d'un verbatim destiné à la direction. Les élus n'ayant pas usé de leur droit d'alerte, l'enquête reste à la main de la direction. Compte tenu des résultats, la direction a engagé une procédure disciplinaire pour faute grave pouvant entraîner un licenciement à l'encontre de la salariée mise en cause. La réception de ce courrier a créé un tel émoi chez cette personne, qu'un danger grave et imminent, cette fois a été inscrit au registre. Le psychologue du Travail a été contacté pour se rapprocher d'elle.

- **Point sur le Copil d'Orléans suite à l'expertise SECAFI**

Pour rappel, suite à la tentative de suicide d'une encadrante, une expertise a été réalisée à la fin du printemps 2019 à la demande du CSE. Conformément aux préconisations des élus du Réseau, un Copil s'est mis en place à France 3 Centre Val-de-Loire pour élaborer plus finement un plan d'action local. L'experte de Secafi ayant réalisé le rapport est régulièrement invitée, ainsi que les divers acteurs de la santé. Un tableau de bord inspiré des préconisations est tenu et appliqué peu à peu.

Malgré le détachement à Guyane 1<sup>ère</sup> d'Augustin Hoareau, désigné comme l'animateur de ce Copil ainsi que celui de Grenoble, la direction nous assure qu'il continuera cette tâche.

La directrice régionale dit avoir également travaillé sur la mise à jour du DUER eu égard aux avancées du Copil.

Quant au retour à l'emploi de l'encadrante en question, il a été organisé avec le soutien du médecin du travail. Le changement de son N+1 a été primordial. Mais après une telle souffrance, la reconstruction au travail est un chemin difficile et tout n'est pas encore stabilisé.

- **Point sur le déménagement de la locale de Tours**

Le 11 décembre 2019, les élus RP avaient abrégé leur présence en réunion d'Instance de Proximité en motivant leur désapprobation vis-à-vis de l'annonce d'un déménagement aux salariés de la Locale de Tours sans en être informés au préalable.

La Directrice de la région Centre Val-de-Loire explique qu'elle était mise devant un fait accompli puisqu'elle a appris par hasard que la ville de Tours avait rétrocédé ses parts de l'immeuble qui accueille la Locale à un promoteur immobilier privé qui souhaitait en déloger tous les locataires.

Elle reconnaît qu'il était maladroit de ne pas informer les représentants de proximité avant d'annoncer aux salariés qu'ils allaient changer d'espace de travail.

A partir de cet exemple, un débat divise la Direction et les élus de la CSSCT sur le moment adéquat pour informer les salariés ou les élus d'un projet de déménagement.

La Direction considère qu'il faut que le projet soit suffisamment précis et engagé pour pouvoir apporter le maximum de réponses aux salariés concernés afin d'être le moins anxiogène possible.

Les élus de la CSSCT considèrent qu'il faut arrêter d'infantiliser le personnel ; pour leur part, plus l'information des élus vient en amont du projet, plus les échanges sur l'accompagnement du projet sont riches et constructifs.

La Directrice de France 3 Centre Val-de-Loire s'est engagée à informer les élus de l'IP et du CSE réseau de l'avancée de projet de déménagement.

**En conclusion de cette CSSCT extraordinaire, les élus s'accordent à dire que la collaboration en matière de santé est un objectif essentiel pour améliorer la prévention et construire des plans d'actions efficaces. Force est de constater que certaines régions sont plus avancées que d'autres en la matière.**

**Toutes ses démarches montrent, hélas, que la prévention primaire est encore loin d'être satisfaisante dans le Réseau France 3, où s'affiche encore la plupart du temps un réflexe curatif.**

**Au vu de ces expériences à travers le Réseau, l'exercice de l'enquête conjointe dans un cas de trouble psycho-social reste visiblement un exercice très difficile même pour des équipes chevronnées. Une formation approfondie, une méthodologie partagée et un accompagnement d'expert sont pour nous des solutions à envisager.**

**Quant aux Comités de pilotage destinés à prévenir les risques psycho-sociaux, ils sont tous différents. Les élus répètent qu'il conviendrait de faire une réunion spécifique pour analyser les avantages et les inconvénients de chacun afin d'améliorer le procédé.**

**A ce sujet, les élus constatent à la lecture du compte-rendu de la CSSCT Centrale que la DSQVT récupère leurs idées déjà émises en CSSCT du Réseau (méthodologie partagée pour les DGI, pour les COPIL etc.). Très bien, mais nous souhaitons juste signaler que si la DSQVT rédige sans paritarisme ces méthodologies, les représentants du personnel continueront de se baser uniquement sur le code du travail avec toutes les possibilités qu'il offre aux représentants du personnel.**



# Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

## Réunion ordinaire du 16 janvier 2020

**Présents pour la direction** : Laurence Mayerfeld, directrice du Réseau France 3 (présidente de la CSSCT), Olivier Godard, DRH du Réseau France 3, Nathalie Dené, responsable du développement managérial.

**Présents pour les élus** : Rabéa Chakir-Trébosc, Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT), Bruno Espalieu, Olivier Mélinand, François Ollier, Laurence Romet.

## 1/ Point sur les Ateliers de Sensibilisation QVT menés dans les directions régionales en 2019

Nous nous étonnons tout d'abord d'avoir une documentation bien plus légère que celle fournie à la CSSCT centrale. Seul un planning nous a été transmis alors que JLO a visiblement élaboré un document plus conséquent qui décrit un peu la formation.

Cette sensibilisation des encadrants aux RPS découle à la base d'une demande de la CARSAT et du CHSCT de Bretagne en 2017 confronté à un Codir local bien en peine de comprendre les enjeux de santé.

Mais force est de constater que cette suggestion de formation solide des Codir est devenue un atelier de sensibilisation d'une journée des managers de proximité, c'est-à-dire des adjoints.

La responsable du développement managérial nous répond que, finance oblige, les choses se font progressivement et les managers de proximité proches des collectifs de travail leur avaient paru prioritaires. De toute façon, après cette première année d'ateliers à travers le Réseau, les Codir vont désormais y être associés. La responsable du développement managérial précise également que le cursus des managers prend désormais en compte ces nouveaux besoins. Pour nous, ce processus reste trop lent et pas assez complet.

## **2/ Point sur les démarches en cours (dont Rodez, Bordeaux, Nancy)**

- **Suivi de la résolution adoptée par les élus du CSE le 17 octobre 2019 relative à un risque grave révélé par un accident du travail à Bordeaux sur NoA en date du 5 novembre 2019**

*Invité de la direction : Samuel Bignon DRH de Nouvelle Aquitaine en visio*

Le risque grave révélé par un accident du travail concerne une salariée gestionnaire d'antenne, volontaire en tant que responsable du suivi et de chargé d'antenne (RSCA), nouvelle activité référencée dans le cadre de l'accord d'expérimentation de la chaîne NoA.

Le DRH de Nouvelle Aquitaine précise que deux instances de proximité extraordinaires portant de manière spécifique sur le service de la gestion d'antenne et sur ce danger grave se sont tenues depuis le CSE d'octobre, le 4 décembre 2019 et une autre le 13 janvier 2020.

Lors de la dernière instance de proximité extraordinaire du 13 janvier, deux représentants du cabinet Secafi mandaté par les élus du CSE ont assisté à cette réunion. L'accompagnement d'expert se décline dans une mission qui comprend, entre autres, de :

- rencontrer et mener des entretiens avec un certain nombre de salariés ;
- s'inscrire dans l'accompagnement QVT en assistant notamment aux ateliers d'échanges et de propositions organisées pour chacune des nouvelles activités expérimentées sur la chaîne Noa ;
- apporter un soutien aux élus et à la direction pendant plusieurs mois.

Le plan d'actions présenté par la direction, élaboré localement avec les élus de proximité et précédemment expliqué aux élus du CSE, suit son cours et connaît des ajustements au fur et à mesure de son application. Des questionnements sur le surinvestissement de certains volontaires émergent et vont faire l'objet d'une attention particulière par la mise en place d'indicateurs dont le suivi des heures supplémentaires.

Les représentants de proximité suivent au plus près la concrétisation du plan d'actions. La mise en place d'espaces de discussion et de proposition pour définir une meilleure organisation du travail, prioritairement pour les gestionnaires d'antenne et les responsables du suivi du conducteur d'antenne s'est tenue en présence des experts Secafi et des représentants de la DSQVT. Samuel Bignon souligne la qualité des échanges et qualifie ces ateliers de constructifs durant lesquels les salariés ont fait de nombreuses propositions pour réorganiser leur travail et leur planification.

La CESAE, commission de suivi et d'ajustement de NoA, fait également le point tous les mois sur l'avancée et la déclinaison du plan d'actions.

En parallèle de ces actions, et dans une volonté de démarche de prévention primaire, le DRH annonce la sensibilisation des managers de Nouvelle-Aquitaine aux risques psycho sociaux lors d'une journée de formation comme celle évoquée précédemment dans le réseau.

En l'état, Delphine Touzin de la DSQVT procède à une étude ergonomique de certains postes comme celui des RSCA au travers d'observations. Mesdames Touzin et Vincelot participent au côté des experts Secafi à certains ateliers de discussions et de propositions.

L'ensemble des actions n'a pas encore vu sa réalisation et fera l'objet d'un retour dans les diverses instances dont le CSE à l'issue de l'accompagnement du cabinet Secafi.

- **Suivi de l'expertise en cours avec CEDAET sur Metz-Nancy**

*Invités : Fabien Amet DRH en intérim en visio*

Le 27 novembre 2019, les élus du CSE ont voté le **recours à une expertise pour risque grave, et ont désigné le cabinet le CEDAET pour réaliser l'expertise.**

Cette demande fait suite à des alertes relatives à la situation de l'antenne de Nancy et de la locale de Metz portant sur la dégradation des conditions de travail et leurs effets sur la santé des personnels, en particulier des rédactions.

La mission d'expertise concerne en particulier les personnels des rédactions (Nancy, Metz, Bex) et ceux participant aux tournages (sujets, reportages, directs, etc.) et à la diffusion des journaux télévisés et des compléments (7 minutes de 18h53-19h).

Conformément à leur pratiques, les expertes du Cedaet procèdent à une présentation aux salariés du sens de la mission qui leur a été confié et les différentes modalités que ce travail va recouvrir tels que des entretiens individuels ou collectifs.

Fabien Amet nous explique qu'en raison des grèves les expertes ont dû décaler leur venue et leur présentation de la démarche aux côtés des élus de proximité. Celle-ci a pu avoir lieu le 14 janvier à Nancy.

Concernant la présentation de cette démarche au sein du collectif de la locale de Metz, elle s'est faite en présence de 10 salariés. Depuis, les entretiens individuels et collectifs ont commencé à se dérouler.

En parallèle des entretiens, les expertes réalisent des séquences d'observation de situations de travail pour identifier et comprendre ce que sont les éléments fondamentaux sur l'organisation du travail et l'activité quotidienne au sein des rédactions (Nancy/Metz/Bex). En résumé, le travail d'expertise est en cours.

- **Suivi de la locale de Rodez**

En juillet 2019 la CSSCT avait présenté dans son compte-rendu les conclusions du rapport d'intervention du cabinet OBCD sur le travail entrepris à la locale de Rodez et s'était inquiétée du manque d'impartialité qui lui était alors remonté. Depuis, un des monteuses a été muté à

Toulouse et une nouvelle rédactrice en chef adjointe par intérim a pris ses fonctions. La direction s'était alors engagée à la mise en œuvre d'un travail spécifique faisant appel à l'expertise d'un ergonome afin de finaliser son plan d'actions en direction du collectif de cette locale.

Aujourd'hui la direction invoque la nécessité de stabiliser les effectifs avant d'entreprendre ce travail car plusieurs postes étaient en consultation. Par ailleurs, un accompagnement spécifique est en cours via une équipe de veille locale animée par JLO. Cette EVL se compose des acteurs de la santé et d'un représentant de proximité. Un membre de la CSSCT, secrétaire des RP à Toulouse, découvre ce dispositif.

Nous ne manquerons pas de revenir sur la locale de Rodez lors de la prochaine CSSCT dans la mesure où les postes seront pourvus, car alors le travail de l'ergonome sur le collectif sera entrepris.

Par ailleurs, durant nos échanges, la direction a évoqué son souhait de remettre en place des réunions d'EVL (équipe de veille locale) aux endroits où elles ne se réunissent pas, en y conviant un primo écoutant.

### **3/ Point sur le Copil sur les RPS à Nantes**

*Invités : Michel Barthen (directeur régional) et Annabelle Laurin (RRH)*

Pour rappel, c'est une alerte du médecin du travail l'été dernier qui a provoqué cette démarche à France 3 Pays de la Loire. Rapidement, élus et direction se sont entendus pour monter un Copil afin d'élaborer rapidement un plan d'action basé sur 3 axes de travail : l'anticipation, la planification et la communication. A la question des élus de la CSSCT « pourquoi n'y a-t-il pas eu de diagnostic ? », la RRH répond qu'il y en avait déjà eu un réalisé en 2012. Voilà donc la direction qui avoue son inefficacité depuis 8 ans en matière de gestion des RPS malgré les multiples alertes des élus locaux via les CHSCT, DP et CE.

Compte-tenu des changements de rédacteur en chef et chef de centre, le Copil ne s'est pas constitué avant décembre. Les élus CSSCT s'interrogent sur le délai de réaction suite au constat grave du médecin du travail en juillet. D'autant plus que le dernier trimestre 2019 a été émaillé d'alertes inquiétantes de la part des RP, alertes pas toujours prises en compte par la direction.

Ici, le Copil s'est fixé un objectif précis afin d'être rapide et efficace, mais l'absence de formation commune et l'angle thématique du comité ne permet pas selon nous de s'attaquer à l'ensemble des RPS et de modifier profondément les postures. Cependant, d'après les RP, les changements au sein de l'encadrement ont déjà aidé à apaiser le mal-être décrit par le médecin.

### **4/ Point sur le Copil à Grenoble suite à l'expertise CEDAET**

L'état des lieux continue d'être inquiétant. Malgré la présence d'Augustin Hoareau, les relations entre les membres du Copil restent dégradées. Selon les membres élus et DS, le tableau de bord issu des préconisations du CSE n'est pas tenu, contrairement à celui d'Orléans. Des problèmes de planification n'ont pas permis aux salariés de suivre un groupe de travail, tel que c'était prévu. Contrairement à Orléans l'expert n'est plus invité.

Point positif, le changement de rédacteur en chef semble plutôt apprécié par le collectif d'après nos informations.

Vu le passif très lourd de cette station et les tensions qu'il y a eu entre la direction régionale, la DRH et les représentants du personnel, les élus de la CSSCT pensent que la présence de l'experte de CEDAET est indispensable. La présidente de la CSSCT va rappeler aux équipes locales que sa présence serait souhaitable.

Cependant un autre préalable nous semble incontournable pour permettre à ce collectif de se réparer, c'est le résultat attendu de l'enquête de M. Potriquet. La direction nous confirmera que ce résultat sera communiqué officiellement à l'IP et au CSE de février 2020.

## **5/ Point sur le site de Rouen suite à l'incendie de Lubrizol**

Suite à l'incident de l'usine Lubrizol en septembre 2019, la direction a reçu les résultats des différentes analyses de poussières au sein de la station. Si elles confirment la présence de produits habituellement consécutifs à un incendie, (hydrocarbure, dioxine etc...), leur dangerosité éventuelle sur la santé des salariés reste méconnue. Un suivi médical reste possible à la demande des salariés. Toutes les analyses de sang des salariés ont été remboursées ainsi que les factures de laboratoire.

Par ailleurs, il est prévu de mettre en place au sein de l'université FTV une nouvelle formation spécifique ; la formation TESCIN (Traitement des Événements dans une Situation de Catastrophe Industrielle ou Naturelle) remplacera donc la formation CRAINT arrêtée depuis plusieurs années. La première session sera organisée à Rouen.

Pour les équipes de reportage, deux kits d'équipements de protection individuels particuliers (kit Seveso composé d'une combinaison chimique, gants et masque), seront installés dans des placards ouverts en permanence et seront clairement identifiés à l'extérieur par un sticker reconnaissable. Ils seront d'abord mis en place à Rouen mais aussi sur les sites d'Évreux et du Havre.

La direction nous annonce que dans l'ensemble des stations du Réseau, sera affiché à l'accueil un panneau indiquant les sites nucléaires, Seveso ou autres, ainsi que les préconisations qui s'y rapportent voire la demande de ne « pas y aller » en cas de danger trop important.

Une réunion avec la direction de la Sûreté du Territoire est prévue pour établir un document d'intervention, celui-ci sera présenté au CODIR et aux IP de France 3 Normandie en février.

france.tv

**Direction des  
Moyens de  
Fabrication -  
Plan d'actions**



**france•tv**

# Sommaire

1. La démarche
  2. Ce qui a déjà été fait
  3. Ce qui est en cours
  4. A venir
- 

# Contexte

**Les dysfonctionnements au sein de la Fabrique et leurs impacts sur les salariés trouvent leurs origines dans:**

- La mise en place de la réforme elle-même, sa durée d'implémentation, ses impacts sur l'organisation et les salariés
- Le management et la conduite du changement
- Le volume d'activité
- Un héritage de fonctionnements variés
- Un contexte économique d'entreprise tendu

**Mais également par une certaine résistance au changement.**

**Mais aussi une concomitance de déploiement d'outils d'entreprise, concur, planif**

**En 2017, il avait été annoncé que la réforme se ferait sur une période longue, que les procédures étaient à construire et que des ajustements étaient possibles.**

**Néanmoins, les remontées des salariés sont à considérer et nous devons apporter des solutions aux situations bloquantes dans le respect:**

- Du cadre de l'entreprise
- Des principes structurants de la réforme
- Des organisations de travail
- Des individus.



**france•tv**

La démarche



# La démarche – le management

## - Dégager du temps des managers:

- Pour solutionner les situations bloquantes
- Pour répondre
- Pour être porteur des meilleures pratiques

**- Les responsables de service devront consacrer ½ journée par semaine (en moyenne) à la résolution des problèmes concrets et à en tirer des axes d'amélioration pérennes à diffuser.**

## - Consolider les connaissances du management en termes de RPS:

- Présentation en CODIR des cas recensés
- Suivi d'une formation spécifique de prévention, détection des RPS

**- Chacun doit pouvoir détecter les signaux et y répondre directement ou indirectement.**

## - Un rôle de référent de proximité à redessiner au cas par cas:

- Compléter la fiche de poste après une revue concrète des sites
- Vendargues aura un traitement spécifique.

## - RH:

- . Engagement d'accuser réception à chaque demande et de fournir un délai de traitement
- . Désignation d'un contact de remplacement pour toute absence supérieure à 1 jour

# La démarche – l'organisation

## - Réaliser une cartographie des procédures à formaliser/améliorer en les priorisant:

- Chaque procédure identifiée et nécessitant une formalisation, sera réalisée par un référent-sachant
- Puis elle sera validée, amendée par ses pairs avant diffusion par une communication officielle
- Les blocages (non dépendants de la Fabrique), Concur par exemple, seront précisément qualifiés et remontés au service concerné.

**Concrètement, les procédures opérationnelles seront adressées à des acteurs de chacun des process.**

## - Collecte structurée des situations spécifiques et traitement centralisé:

- Des cas ont été remontés par différents canaux, certains ont été résolus, d'autres sont en cours d'instruction et de correction.

## - Une nouvelle communication des organisations de travail :

- Sur les services, les missions, les procédures, les nominations
- Sur le calendrier de déploiement.

## - Organisation d'un temps d'échange avec des représentants de chaque activité (en décembre / janvier) :

- Bilan de l'année écoulée, présentation de l'année à venir
- Echanges

**-Partager les conditions de réalisation de l'année et les objectifs des plans de charge.**

# La démarche – l'activité

- Investissements: V-box, Cars, Matériels de post-production, Vendargues,...
- Démarche pro-active auprès des directions commanditaires
- Démarche commerciale vers l'externe
- Lancement du FabLab pour adapté nos méthodes et moyens de captation à la demande
- Rappel de la nécessité de respecter les Règles d'or
- Par activité:
  - VM: nécessité de se diversifier par des offres alternatives (dimensionnement, technologique, modularité)
  - Fiction: 21 fictions dans le planning 2020, dont 2/3 identifiées et 100% placées
  - Feuilleton: Volume équivalent a minima
  - Equipe Tournage: Demande d'évolution du dimensionnement d'équipe
  - PP: Volume équivalent a minima
- Questionnements sur:
  - Le volume d'activité notamment pour la VM à partir de 2021 (en année pleine)
  - Les besoins du Réseau en moyens lourds.



**france•tv**

Ce qui a déjà été fait



# **Ce qui a déjà été fait – le management**

- . Création d'une adresse mail avec suivi des remontées**
- . Campagnes d'envergure pour les publications de postes: 55**
  - Recrutements réalisés : 24 dont 9 sur Vendargues
  - 22 republications
- . Points mensuels entre l'ingénierie opérationnelle et les DD**
- . Réunions de service et ateliers de travail réguliers dans les DD**
- . Sensibilisation de l'encadrement: déplacement régulier de l'encadrement sur les différents sites**
- . Création d'une sphère spécifique pour les IP sur le fil et présence physique régulière lors des réunions**
- . Présence RH accrue sur le site de Vendargues**
- . Règlement des difficultés individuelles liées à CONCUR**
- . Mise en place d'une communication hebdomadaire et mensuelle**
- . Mise à jour et diffusion des organigrammes et fonctionnogrammes (qui fait quoi)**

# **Ce qui a déjà été fait – l'organisation & l'activité**

- . Centralisation des contrats support**
- . Mise en place d'un marché d'assistance / dépannage / réparation pour les véhicules lourds**
- . Mise en place d'un groupe de travail Bois d'Arcy**
  - . Mise en place de la cellule de préparation matériel et véhicules tournages légers**
  - . Mise en place d'un groupe de travail sur le projet de renouvellement de la console lumière au siège**
  - . Révision du workflow entre la DDPRA et la DDPP pour un traitement plus rapide**
  - . Mise en place de documents partagés**
  - . Simplification des modèles SIPLAN**
  - . Réorganisation des portefeuilles de planning**



**france•tv**

Ce qui est en cours



# Ce qui est en cours – le management

- . Finalisation du descriptif de poste de responsable des activités de fabrication pour fin d'année 2019
- . Coordination des DUER de la Fabrique
- . Recrutements et nominations
  - . AISO Bois d'Arcy : mise en consultation (en cours) d'un poste de magasinier / logisticien et à venir de 3 postes de chauffeurs / logisticiens, Achats : mise en consultation d'un poste d'assistante portefeuille, Maintenance : mise en consultation de 2 techniciens de maintenance audiovisuel
  - . Centre nord : 1 mise en consultation pour un poste d'OPS, 3 recrutements en cours d'OPV, 1 poste de TEVA en consultation pour chacun des benjamins

# Ce qui est en cours – l'organisation & l'activité

## . Gestion des sollicitations vers AISO

mise en place de règles de gestion et de suivi des mails, poursuite des travaux sur la mise en place d'un outil permettant une meilleure prise en charge

## . Mise en place d'un marché pour les prestation de convoyage des véhicules

## . Mise en place d'un espace de discussion pour les éclairagistes du siège

## . Comité activités mis en place entre les planificateurs et les responsables de production

## . Travail de planification en bilatéral entre les planificateurs corpo et les chefs de fab d'une part et la régulation d'activité et les chefs de régie et de car d'autre part

## . Reprise des réunions des cadres à la production

## . Déploiement des notes de procédure, RIA, CONCUR ...



**france•tv**

A venir



# A venir – le management

- . Action sur la tenue des entretiens professionnels (début 2020)
- . Action sur l'anticipation de la planification pour une meilleure régulation de l'activité
- . Formation sensibilisation risque RPS
- . Organisation groupe de travail gestion des hébergements

# A venir – l'organisation & l'activité

- . Réalisation des modes opératoires pour adresser les demandes à AISO
- . Veiller à la régularité des réunions avec les cadres à la production
- . Déplacement d'assistante sur sites pour apporter de l'aide sur CONCUR
- . Mise en place d'un process d'information des projets de tournages
- . Développement d'expérimentations sur les modes de captation



# COMMISSION DE SUIVI DES MOYENS INTERNES DE FABRICATION

## Compte rendu de la réunion du 4 décembre 2019

Présents pour la direction : Yves Dumond (Directeur des Moyens de Fabrication), Marina Da Silva (Directrice déléguée du Centre d'Exploitation Nord), Cécile Lefèvre (DRH Siège), Laurent Tolazzi (DRH Présidence, Gestion, Moyens, Production, Secrétariat Général), Arnaud Ségur (RRH DMF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH), Eric Fressignaud (Contrôle de gestion groupe), Emmanuelle Thomas-Thézé (Contrôle de gestion et budget de la DMF).

Représentants du personnel : Karine Cévaër (CGT), Rabéa Chakir-Trébosc (invitée), Marc Chauvelot (Comité de groupe), Claude Framery (CFDT), Chantal Fremy (CSSCT-C), Grégory Hen (FO), Patricia Jomain (CFDT), Thierry Lavail (FO), Pierre Mouchel (secrétaire CSEC), Christophe Porro (CGT), Didier Ricou (COMECO), Eric Vial (COMECO).

Secafi : Mehdi Morchedi.

### 1) FINANCES

En juillet 2017, aux débuts du projet du feuilleton *Un si grand soleil*, un **business plan de l'activité fiction** a été présenté à la commission économique du CCE. Il envisageait une trajectoire financière en fonction d'hypothèses reposant sur le passage de 32 à 24 puis à 20 fictions/an, 176 épisodes du feuilleton en 2018 puis 235 par an à compter de 2019, et des redéploiements de personnels vers le feuilleton : 12 en 2018 puis 24 à compter de 2019.

La CSMIF a reçu un document d'actualisation à fin novembre 2019. Eric Fressignaud a expliqué que **les hypothèses de départ ont sensiblement évolué** : 1 fiction de plus (21/an en 2019 et 2020), et pour le feuilleton 145 épisodes ont été tournés en 2018 puis 260 en 2019 au lieu de 235 et autant en 2020. L'augmentation du nombre d'épisodes permet une optimisation des coûts fixes. Mais les coûts d'exploitation ont également été impactés par l'évolution de certaines charges comme le rattrapage du 1/10<sup>e</sup> de congés payés (1,3M€ pour la DMF) et l'application de l'avenant n°8 des chargés de production (250K€).

Les analyses d'écart montrent que **l'amélioration n'arrivera qu'en 2020**. Eric Fressignaud rappelle qu'il faut du temps pour faire baisser les charges de structure (la part Secor par exemple). Malgré ce léger décalage dans le temps, Yves Dumond est satisfait du résultat avec 4 millions d'économies à fin 2020 au lieu de -10 millions à fin 2020 selon la projection faite en

2017. Ainsi, à l'horizon 2020 le résultat financier sera amélioré au-delà de ce qui était attendu et compte tenu des nouvelles contraintes qui sont venues s'ajouter. Pour lui, cela signifie que la réorganisation est efficiente. Selon lui, il faut y ajouter des économies indirectes aux bornes de l'entreprise de l'ordre de plusieurs millions d'euros, liées à l'internalisation de certaines émissions.

L'économie réalisée en 2019 sur les **frais de mission** est jugée marginale, elle n'a donc pas été quantifiée. Yves Dumond pense que le résultat devrait aller en s'améliorant.

Le travail d'optimisation entamé par la **cellule achat** en mars dernier a déjà permis de réaliser 1,2M€ d'économies directes pour la DMF : 650K€ suite à la renégociation des contrats à périmètre constant en charges directes sur les émissions + 550K€ en charges de fonctionnement qui permettent de réduire les coûts (contrats de maintenance et de réparation propres à la DMF, location groupée de LSM, matériel concourant à la production...).

Yves Dumond estime qu'au global, les **règles d'or** fonctionnent et sont efficaces. Quelques émissions y échappent mais c'est souvent parce que le mode de captation n'est pas compatible avec l'organisation de la DMF. Il y a donc du mieux, en tout cas Yves Dumond y travaille : un process sera mis en place afin qu'il soit informé hebdomadairement des mandats de production pour être associé aux projets. Les **boni/mali** n'ont pas été mis en place. Cela nécessiterait une décision collégiale entre la Direction financière et la DMF, mais elles ne s'y sont pas penchées.

Sur le périmètre de la DMF **l'atterrissage budgétaire fin 2019** sera conforme au prévisionnel, avec des variations entre les activités. **Lors d'une prochaine réunion** nous examinerons le budget réalisé 2019 sur le périmètre de la DMF et par activités. Nous aurons également des focus sur les économies de personnel, l'économie d'USGS (masse salariale, équipements, travaux, loyers/mensualités...) et sur le résultat du travail sur les charges fixes et la part Secor.

## 2) DYSFONCTIONNEMENTS

Suite aux alertes répétées des représentants du personnel depuis le déploiement de la réorganisation de la DMF, la direction a accepté qu'un recensement et une étude des dysfonctionnements soit menée par un expert indépendant.

Un premier bilan des dysfonctionnements a été présenté lors de la CSMIF du 11 octobre, avec un engagement de la direction de présenter à son tour un **plan d'actions correctif** (le document ne sera présenté que dans les instances). Celui-ci se décompose en 3 axes, reprenant les 3 grandes thématiques des dysfonctionnements recensés :

- **Management et RH :**
  - o Management :

- dégager du temps (2h/semaine dans l'idéal) pour qu'ils puissent être à l'écoute des salariés. Tous les managers sont concernés. Ils devront prioriser cette action
- sensibilisation aux RPS pour les détecter. Il pourrait y avoir 2 niveaux d'accompagnement en fonction des besoins
- précision de la fiche de poste des Responsables d'activités de fabrication
- ...
- RH :
  - communication différente pour qu'il n'y ait plus de silence pesant : accusé de réception et délai de réponse pour chaque demande
  - désignation d'un interlocuteur pour pallier toute absence de plus de 3 jours
  - renforcement de la présence à Vendargues. En fonction des évolutions du site la direction verra si elle souhaite renforcer également la présence managériale, un cadre du Centre d'exploitation Sud étant déjà présent 3 jours/semaine en moyenne
  - ...

Cécile Lefèvre a fait remarquer que de nombreuses sollicitations de salariés ne relèvent pas de la compétence de la RH, mais de celle du manager. Donc même si le ratio RH/salariés est un peu supérieur à la DMF que dans le reste du Siège (1 RRH/300 salariés + 1 IRH/100-150 salariés), l'adéquation entre charge de travail et ETP RH n'est pas optimale.

La direction n'a pas souhaité retenir la proposition des représentants du personnel d'organiser une porte d'entrée unique à la RH plutôt que de répartir les activités sur les 7 collaborateurs concernés, laissant ainsi le soin aux salariés de se référer au « Qui fait quoi ? » en ligne sur monespace pour savoir à qui s'adresser en fonction de la demande.

**- Organisation :**

- Mise à jour régulière pour savoir à qui s'adresser
- Cartographie des procédures
- Temps d'échanges toutes les 6 à 8 semaines avec les salariés et les représentants de chaque activité. Par exemple, un espace de discussion dédié à l'équipe lumière du Siège a été mis en place avec l'aide de la DSQVT
- ...

**- Activité :**

- Investissements en cours (Vbox, Vendargues, cars VM...)
- Sollicitations des directions clientes
- Démarches commerciales (à la charge d'Yves Dumond, ses directeurs délégués et les responsables de portefeuilles de productions)
- Fablab de Bordeaux
- ...

**Aucun moyen supplémentaire** n'est prévu, hormis la stabilisation, voire la fluidification de la situation via l'amélioration des outils comme PLANIF, la réorganisation des portefeuilles du

planning, les ajustements d'organisation et une meilleure maîtrise de Concur qui devraient permettre de dégager un peu de temps à en croire Yves Dumond.

Toutes les actions du plan sont initiées, certaines sont quasiment abouties comme l'**adresse mail « spéciale dysfonctionnements »** ouverte le 15 octobre. Des réponses ont été apportées aux demandes, et aujourd'hui l'adresse ne reçoit plus de courrier.

Yves Dumond souhaite qu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2020 la DMF soit sortie de cette situation, sauf cas isolés. Des bilans d'étape pourront être faits en CSMIF. **Pour l'expert et les représentants du personnel, ce plan d'actions arrive bien tard et ne va pas assez loin.**

Ce plan d'actions sera présenté en CSE central avec un document de synthèse.

Des dysfonctionnements continuent à remonter à l'expert. Pour la plupart ce sont des problèmes déjà identifiés, mais il semble qu'il y ait aussi de plus en plus de cas individuels. Pour les traiter, les représentants du personnel ont proposé de le faire dans le cadre des Equipes de Veille Locale. La RH n'a pas semblé convaincue.

Les DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels) ayant été mis à jour, la direction a pu présenter à la CSMIF un **PAPRIPACT** complet pour le périmètre de la DMF. Il n'y pas de relation directe avec le plan d'actions, mais certains points se recourent. L'APS du Centre d'exploitation Nord doit proposer une méthode de suivi des actions du PAPRIPACT qui pourra également être partagée en CSMIF et en CSSCT.

### 3) ACTIVITES

Le **plan de charges 2020** a été communiqué au CSE du Siège mais pas à la CSMIF. Les représentants du personnel recevront les documents d'ici le CSE central de décembre afin de pouvoir poser des questions en séance si besoin.

Yves Dumond précise que dans les grandes lignes, le PDC 2020 est à l'identique de celui de 2019 :

- les 21 fictions sont confirmées et elles seront réparties comme en 2019, soit 7 pour le Centre d'exploitation Nord (Lille), et 14 pour le Centre d'exploitation Sud (Bordeaux, Lyon et Marseille)
- le plan de charge de fictions numériques à Bordeaux est confirmé, même si le projet prévu pour début 2020 est en réécriture à la demande du producteur
- petite baisse d'activité pour la vidéo mobile compensée par les JO de Tokyo
- les régions France 3 ont passé plus de commandes (tournages hors VM et post production) que la DMF ne pourra absorber

Les **cadres à la production** ont passé une année 2019 difficile entre un responsable absent parce qu'absorbé par sa mission de préparation de l'accueil de France 3 Paris Île-de-France au Siège, et un déploiement de Concur sur une population très mobile et très réfractaire.

La 1<sup>ère</sup> réunion de service en présentiel a été organisée le 26 novembre. Il semble qu'elle ait permis d'éclaircir plusieurs points en suspens depuis longtemps :

- octroi de jours de préparation et de finition en quantité suffisante et de façon uniforme entre des émissions de même nature (jusqu'à présent ces jours s'imputaient sur l'émission concernée, ce qui alourdissait la facture du client, désormais ils seront imputés sur un autre motif)
- Concur :
  - o délégation sur le profil Concur des chargés de production (permanents et CDD) afin de pouvoir vérifier les frais de mission des techniciens : il reste à régler le cas des CDP CDD qui n'ont pas l'autorisation de valider les frais de mission. Ou alors, il faut que les responsables de portefeuilles, Alain Rolland ou Sylvie Guyonnet en l'absence de responsable autorisent la délégation aux cadres à la production
  - o FAQ sur les règles des frais de mission : elle a été mise en route
  - o besoin d'une note très claire sur le procédé (qui fait quoi) et une vraie formation, en présentiel, pour les permanents et les CDD car un tutoriel n'est pas suffisant : Alain Rolland a pris en charge les procédures Concur. Un partage a été fait avec les cadres à la production. Une procédure a été proposée le 3 décembre. Elle ne couvrira pas tous les cas, mais elle identifie qui fait quoi dans les missions (saisie, validation et contrôle)

Les représentants du personnel ont proposé que le nom du valideur soit inscrit par défaut dans les ordres de mission Concur. Est-ce possible ?

- surcharge d'activité : aujourd'hui la DMF compte 22 cadres à la production. Une 23<sup>e</sup> est en cours de recrutement. La cible présentée dans le document d'information-consultation est à 29 mais selon Arnaud Ségur il n'y a pas de raison d'aller jusque-là, d'autant plus qu'un poste a été redéployé à la cellule achats pour traiter les bons de commande qui étaient jusque-là réalisés par les cadres à la production. Pour lui, les mauvaises pratiques sur Concur faussent la lecture de leur activité.

La direction souhaite réviser le dimensionnement des **équipes légères** pour mieux coller à la demande. Au lieu de 3 techniciens fixes, il serait variable de 2 à 5. Une 1<sup>ère</sup> réunion de service de présentation a eu lieu le 2 décembre ; les discussions se poursuivent. Le changement passera sans doute par une expérimentation (au sens de l'accord du 9 mai). Les représentants des salariés posent la question de la qualité du rendu en cas d'équipe sous-dimensionnée.

Les salariés de la **vidéo mobile** sont toujours très inquiets de leur sous-activité et du travail qui « part » au privé, notamment en région. Et ça ne va pas s'améliorer puisque FTV a perdu les droits de la Pro D2 pour 2020. Pour les nouveaux **contrats sportifs**, FTV n'a souvent que les droits de diffusion, donc les tournages sont forcément faits par le privé.

Comme la direction s'y est engagée, la **maintenance des cars** pourra se faire en région sur les sites où il existe déjà un parking, à condition que ce soit plus économique que de retourner à Bois d'Arcy ; et des surfaces de bureaux sont maintenues en région pour les techniciens. Pour autant, Yves Dumond a confirmé le transfert du matériel encore en région à Bois d'Arcy. Il a rappelé les points positifs de Bois d'Arcy : ce sera un site adapté et confortable, les salariés ont leur mot à dire sur la façon de l'exploiter, le matériel sera partagé, il y en aura plus, et les véhicules bénéficieront d'un contrat de support (aide et maintenance).

Un 4<sup>e</sup> rendez-vous est prévu les 9 et 10 décembre avec les 3 candidats retenus dans l'appel d'offres du **renouvellement des cars** dits de Lille et Lyon. Il y aura encore 2 rendez-vous en janvier. Le choix des candidats se fera en février pour une livraison du 1<sup>er</sup> moyen vers mars 2021.

**Renouvellement des cars d'accompagnement** : la rédaction des cahiers des charges sont terminés pour Lille, Marseille et Toulouse, ainsi que pour la lumière fiction de Lille. Il est encore en cours pour l'accompagnement du D4. La consultation sera lancée mi-décembre. Les candidats seront sélectionnés début janvier pour une livraison des véhicules au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2020.

La direction souhaite déployer un **outil de planification** et de recensement des compétences techniques des non permanents travaillant pour la DMF. Cela fera l'objet d'une information-consultation en CSE central qui doit démarrer en janvier 2020, tandis que les CSE du Siège et du Réseau France 3 seront informés en suivant.

Faute de temps, il n'a pas été possible de poser des questions sur ce projet. Un échange a eu lieu par mail après la réunion (cf annexe).

Les représentants du personnel alertent sur la question du vocabulaire qui est importante. Il faudra que le terme « *compétence* » soit bien expliqué et compris de tous afin d'éviter quiproquos et dérapages.

## 4) SITES

Le chantier de **Bois d'Arcy** a pris du retard. Les travaux d'aménagements ont démarré le 19 novembre. Les personnels pourront exploiter le site à partir de fin janvier. Les représentants du personnel proposent de faire la prochaine CSMIF début 2020 sur le site.

Au **Fablab de Bordeaux** les ateliers de réflexion sur les outils débiteront en janvier, et parallèlement un tournage est en cours et permettra d'évaluer les besoins.

Le plan de charges 2020 est en cours de calibrage.

L'ancien local des électriciens-éclairagistes est en travaux (mise aux normes) pour accueillir l'équipe de tournage. La recherche d'un local « fonds verts » à l'extérieur de France 3 est toujours en cours. Il semble que la direction régionale de France 3 ait refusé de prêter le studio de Toromania qui ne sert pourtant que de dépôt à d'anciens décors (aux dires des salariés locaux).

Alexandre Glénat, le chef de projet (« fabmanager »), a en charge le suivi du projet de Fablab dans sa globalité ainsi que les ateliers. En revanche, chaque tournage sera suivi par un chargé de production.

Pour les représentants du personnel, le Fablab met en lumière une difficulté de l'organisation de la DMF en silos. L'équipe de tournage dépend du Centre d'exploitation Sud, tandis que les techniciens de post production, tout aussi concernés par le projet, dépendent de la Direction

de la Post-production. Lorsqu'un directeur est sur place, il ne serait pas inutile que tous les salariés du site, quelle que soit leur activité, soient rencontrés. La bonne marche d'un tel projet nécessite l'implication de tous, au-delà des liens hiérarchiques. Une bonne circulation des informations et une étroite collaboration sont indispensables.

Au **Franay**, côté **post-production d'USGS**, la pratique aurait démontré, selon la direction, le chevauchement de compétences entre le directeur artistique de France.tv Studio et la directrice de production de la DMF. C'est pourquoi elle envisage le **transfert de l'activité et donc des contrats des intermittents à France.tv Studio**. Une information-consultation démarre en décembre au CSE central. Les représentants du personnel ne sont évidemment pas dupes du transfert d'ETP que cela occasionne. Plus grave, ce transfert de production est un point inacceptable dans l'indépendance des capacités de fabrication internes à FTV et plus largement, cela ouvre la voie à l'externalisation des activités de fabrication vers les producteurs, ce que les représentants du personnel ne permettront pas.

Toujours pas de signature de contrat d'achat du site à **Vendargues**. Mais la vie continue : 10 recrutements en moyenne ont été actés par COCA ces derniers mois. A ce jour, 47 postes sur 70 sont occupés par des permanents.

Suite à des **alertes de sécurité** de l'APS du Centre d'exploitation Sud, un audit a été réalisé. La direction prépare un plan d'actions.

La CNC (scie à commande numérique) sera installée le 9 décembre. Les **travaux de l'atelier de construction** devraient débuter en février 2020 pour une livraison en mars-avril. En attendant, les nouveaux décors sont toujours fabriqués dans les menuiseries de Marseille et de Lyon.

Une négociation sur le **temps de travail** des salariés de Vendargues devrait prochainement s'ouvrir, comme s'y est engagée la direction.

## 5) EMPLOI

L'organigramme nominatif de la DMF au 30 novembre 2019 recense **835 salariés**, contre 974 prévus à la cible du 31 décembre 2020.

Un certain nombre de postes sont en cours de pourvoi.

La projection des **départs** dans le cadre de la **RCC** fait état (au 31 octobre 2019) de 80 départs :

- 49 en 2019
- 16 en 2020
- 6 en 2021
- 9 en 2022

Arnaud Ségur a expliqué que des postes ont été identifiés comme devant être remplacés, et certains ont déjà été mis à pourvoir. D'autres seront redéployés, notamment les emplois en décroissance (tapissier, peintre, accessoiriste, machiniste). Il y aura également des suppressions. Aucun détail ne figure dans les documents présentés dans cette commission. Arnaud Ségur renvoie à la commission de suivi du plan de départs. Celle qui s'est réunie le 9 décembre n'a pourtant apporté aucun éclairage.

La RH réfléchit à l'élargissement des métiers de la décoration au Siège. Quand les salariés concernés seront volontaires, après négociation d'une reconnaissance financière, une **expérimentation** d'évolution des métiers (au sens de l'accord du 9 mai) pourra être faite.

## 6) GESTION RH

L'offre du **parc hôtelier** ne s'est pas étoffée. Yves Dumond préfère d'abord discuter avec les salariés concernés pour mieux identifier la demande. Il y aurait de plus en plus de demandes de prises en charge par exemple. Cela pourra se faire au travers des rencontres métier, ou lors d'une réunion spécifique sur le sujet.

Des salariés se voient imposer plusieurs **repos sur place** dans la même semaine, ce qui crée forcément de fortes tensions. La règle est écrite et a été rappelée par Yves Dumond : 1 repos sur place sur un jour « RH » et la planification peut aller au-delà avec l'accord du salarié. Les représentants du personnel font remarquer que des plannings affichent « jour non travaillé sur place » au lieu de « repos sur place ». Ce motif, qui n'a pas de légitimité, ne doit pas masquer le nombre de repos sur place.

Une communication aux salariés sera bientôt faite par l'entreprise pour présenter les règles du nouveau régime de **frais de mission au forfait**. Le forfait serait prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2020.

Pour la CSMIF, le 2 janvier 2020

Chantal Fremy, rapporteure de la CSSCT du CSE central

## **Questions sur le document d'information-consultation sur le projet de plate-forme d'aide à la planification des non permanents au sein de la DMF**

Q1 - Dans les arguments en faveur de cette solution, il n'est pas fait mention d'une surcharge d'activité du service planification. Cela signifie-t-il qu'à ce jour la direction estime que le dimensionnement de l'équipe correspond à la charge de travail ?

Il est explicitement reconnu dans la note de présentation (notamment §2 de l'introduction) que la mise en place de l'outil a différents objectifs dont celui d'alléger la tâche des planificateurs.

Si Planif demande plus de temps pour planifier les différentes activités confiées à un collaborateur, l'organisation du planning centralisé qui se met en place n'a pas modifié la teneur et le contenu du travail des planificateurs pour ce qui relève des tâches de planification en tant que telles, même si la répartition des activités a pu être revue.

Le dimensionnement actuel du planning centralisé, qui a été revu temporairement à la hausse par rapport à la présentation initiale est adapté au besoin. Le travail des planificateurs sera facilité par les outils qu'il est envisagé de mettre en place puisqu'il s'agit d'outil d'aide à la planification de l'ensemble des personnels pour identifier plus facilement les collaborateurs non permanents adéquats.

Q2 - Quels métiers concernés par cette plate-forme ne relèvent pas de l'intermittence ?

L'ensemble des métiers / fonctions pour lesquels il peut aujourd'hui être fait appel à des non permanents est concerné par cet outil.

Q3 – Le document explique que les mêmes informations recueillies aujourd'hui seront demandées demain via la plate-forme. Les listings existants ont quelle forme ? Quel volume de CDD est recensé ? Qui a accès à ces listes ?

L'outil reste à spécifier dans sa forme à partir d'une expérimentation proposée à partir d'une plate-forme existante et il fera l'objet d'un cahier des charges.

Puisque les non permanents seront incités à s'enregistrer, ils rempliront les champs des informations qu'ils souhaitent donner afin de permettre leur identification lors des recherches qui seront opérées. France Télévisions souhaite également pouvoir indiquer pour chacun les métiers tels que recensés par l'accord collectif les spécialités techniques assurées.

A ce jour il n'y a pas de listings existants c'est la connaissance individuelle des non permanents par leurs managers qui permet l'identification. Aussi bien les chargés de production que les chefs de fabrication ou les planificateurs peuvent contribuer à identifier les équipes opérationnels et les échanges entre eux, généralement au cours de réunion de production, permettent de proposer des noms de collaborateurs.

Ce mode opératoire peut en corolaire restreindre le volant des intermittents auxquels il est fait appel.

Q4 – Le document précise que l'activité est aujourd'hui « *extrêmement chronophage* ». Est-il possible de quantifier ce ressenti ? Est-ce qu'à terme l'utilisation de la plateforme doit conduire à un gain d'ETP ?

Ce n'est pas l'objectif. L'objectif est de faciliter le travail des planificateurs tout en restant dans le cadre des potentiels définis.

Aujourd'hui, les intermittents, appellent quand ils le souhaitent et les planificateurs sont à la discrétion de ces appels. Par ailleurs la recherche d'un non-permanent nécessite de prendre le temps nécessaire à identifier le ou les non-permanents ayant la compétence, le ou les joindre en direct ou sur messagerie, attendre les retours... Ce sont plusieurs heures (entre 2 et 6 voire beaucoup plus quand la recherche est compliquée par le manque de disponibilité sur des dates tendues) qui sont ainsi mobilisées par semaine pour chacun des planificateurs qui planifient des intermittents.

Il est difficile de quantifier un ressenti exprimé par une équipe, mais la charge de travail découlant de la mise en place de Planif, la réorganisation des plannings par collectifs associée à la continuité transitoire de fonctions anciennement assumées par les planificateurs, désormais reprises dans d'autres services, est un fait. Elle a d'ailleurs été relayée au cours des derniers mois aussi bien dans les entretiens que dans les réunions de service.

Le recours important à des planificateurs CDD dans cette période a pu être une réponse ponctuelle, mais leur travail demande, du moins au démarrage, des actions de supervision par les planificateurs sénior.

Aujourd'hui un meilleur équilibre pourrait se dessiner et les aides que certains outils comme la plate-forme d'aide à la planification des non permanents (mais aussi d'autres comme un répertoire partagé sur « *qui a fait quoi* » et « *qui connaît quels équipements* » ou bien encore « *qui a l'expérience sur tels besoins* ») seraient de nature à alléger et fluidifier la charge de travail sur les planificateurs.

Il n'est donc pas prévu de diminuer le nombre d'ETP contribuant à la planification des collaborateurs mais de respecter le cadre défini initialement. Ainsi la mise en place de ces outils permettra aux planificateurs de se concentrer sur l'optimisation des plannings, la montée en compétence des collaborateurs et la gestion des ressources pour assurer les besoins opérationnels.

Q5 – Le document évoque des erreurs qui seraient commises à cause du manque d'efficacité des listings actuels. De quel ordre sont ces erreurs ? Quelle est leur fréquence ?

Il n'y a actuellement pas de listing. Il ne s'agit pas à proprement parlé d'erreur mais plutôt d'un manque de visibilité qui consisterait à ne pas faire appel aux intermittents les plus pertinents, à ne pas développer suffisamment le bassin des non-permanents

auxquels il peut être fait appel, à proposer des missions à des non-permanents qui peuvent ne pas connaître les émissions ou les équipements utilisés.

Q6 – « *La plateforme fera apparaître les besoins opérationnels* ». Est-ce que toutes les activités de la DMF (fiction, VM, équipes légères, PP) sont concernées ? Qui renseignera les besoins opérationnels dans l'outil ?

Toutes les activités de la DMF peuvent être concernées. Le besoin opérationnel sera celui décrit dans les propositions de mission qui seront adressés aux intermittents susceptibles d'être intéressés par ces missions. La description des missions comportera a minima le poste, l'émission et les dates voire une description de la maîtrise attendue de certains équipements ou bien de modes opératoires spécifiques.

Q7 – Quel sera le process (étapes et personnel impliqué) lors de la « *validation des engagements* » ?

L'outil reste à spécifier, dans le cadre d'un cahier des charges, mais on peut penser que les opérations suivantes se succéderaient :

1°) L'environnement :

- inscription des non-permanents et saisie des informations (coordonnées, métiers, émissions, spécialités techniques) ;
- ajout le cas échéant par FTV des éléments métiers et spécialités dans le respect des règles du RGPD.

2°) le process opérationnel :

- proposition de mission notifiée aux non-permanents répondant aux critères de la mission et potentiellement intéressés ;
- candidature des non-permanents par acceptation de la proposition de mission ;
- choix par FTV et notification aux non-permanents retenus + message aux non-retenus.

Q8 – Quel est le calendrier de l'appel d'offres ? Existe-t-il beaucoup d'opérateurs sur le marché ?

A l'issue de l'expérimentation, l'appel d'offre européen s'inscrira dans les délais conformes au choix et au travail de développement. En tout état de cause la version définitive de l'outil devrait pouvoir être mis en place pour la rentrée 2020.

Il n'y a pas eu d'études sur les sociétés proposant de telles solutions. Une démonstration a été présentée à tous les planificateurs à l'été 2018 qui a permis d'affiner la réflexion.

Q9 – Une expérimentation « de 3 à 6 mois » est proposée. Pourquoi un créneau aussi large ? Le contrat passé avec Ooviiz est sur le modèle 3 mois avec prolongation optionnelle de 3 mois ?

Il y aura un contrat avec Ooviiz lorsque nous aurons la possibilité de le passer dans le cadre de l'accord d'expérimentation. Sa forme dépendra également des montants impliqués conformément aux procédures d'achats publics.

Une fois l'outil en place pour l'expérimentation, il sera nécessaire de le faire monter en puissance, d'en déduire les spécifications pour l'appel d'offre qui sera conduit et de conduire ces procédures.

Q10 – Le temps de l'expérimentation, est-ce qu'Ooviiz sera paramétrable ?

L'outil sera installé avec un minimum de développement pour permettre de l'utiliser afin de bien évaluer les besoins et les spécifications pour l'appel d'offre. Divers paramètres seront ouverts par la suite ; l'objectif est bien de démontrer l'aide apportée par l'outil.

Q11 – Pendant l'expérimentation, est-ce que les personnes concernées (FTV et CDD) feront une double saisie, c'est-à-dire dans les outils actuels et dans Ooviiz ?

Nous ne disposons pas d'outils actuellement (cf Q7), les fonctionnalités attendues d'Ooviiz n'existent donc pas. Il n'y aura donc pas de doubles saisies.

Q12 – Est-ce que ce sont les planificateurs qui ont choisi la population des OPV comme groupe test ?

La population des OPV a été choisie car il s'agit d'un métier qui recourt beaucoup à l'intermittence avec un planificateur référent ayant une connaissance très fine des profils et des demandes avec un large volant de spécificités (machineries, effets...).

C'est donc une corporation particulièrement adaptée pour évaluer l'outil avant sa généralisation, en le confrontant à un contexte dimensionnant (stresstests) pour appréhender les difficultés réelles de l'outil, mais aussi pour avoir un retour d'une population large d'intermittents.

Q13 – Le document évoque un recours important aux intermittents OPV. Est-il possible d'avoir des chiffres ? Ne faudrait-il pas commencer par un métier où le recours est plus modeste ?

Le plan d'activité de la fabrique pour 2020 prévoit un recours à plus millions de jours d'intermittence chez les OPV. Il est important d'utiliser l'outil dans un format conforme aux secteurs les plus exigeants pour vérifier son adéquation et son bon fonctionnement.

Q14 – Le document évoque une première phase de test de quelques semaines. Est-il possible d'être plus précis ? Quels critères permettront de basculer dans la phase 2 du test ?

La phase 1 concerne l'expérimentation sur un corps de métier. Quelques semaines (2 à 3) seront nécessaires pour qualifier la plate-forme dans ces fonctionnalités pour l'expérimentation pour que tous les planificateurs et les intermittents puissent faire leur retour avant l'extension à d'autres corps de métiers et potentiellement à l'ensemble en fonction des retours des utilisateurs.

Q15 - L'élargissement à tous les métiers est plus un déploiement qu'une expérimentation. De plus, si Ooviiz n'est pas retenu dans l'appel d'offres, ou s'il est décidé à l'issue de l'expérimentation de garder Ooviiz mais de le paramétrer différemment, cela signifie que les administrateurs comme les CDD devront saisir leurs informations deux fois. N'est-ce pas une perte de temps et un risque de perte de profils si l'information passe mal ?

Il est nécessaire de disposer de l'avis d'un maximum de planificateurs et de non-permanents. Cette expérimentation est également censée préfigurer l'outil issu de l'appel d'offre et donc d'être d'ores et déjà une aide pour les planificateurs et une opportunité pour plus d'intermittents d'être contactés et retenus.

Si les conclusions de la phase 1 conduisent à ce que la plate-forme expérimentale ne donne pas satisfaction, l'élargissement aux autres métiers ne sera pas enclenché.

Q16 - Quelle information recevront les CDD (calendrier, forme, contenu) ? Pour que l'outil fonctionne, il doit être alimenté. Pour cela il faut que les CDD soient au courant et fassent la démarche. Une bonne communication et un accompagnement sont donc incontournables. De la même manière, quels sont le calendrier et les moyens qui seront mis côté planification ?

Pour la bonne information des non-permanents, il est prévu que :

- lors des contacts réguliers avec les planificateurs, les non permanents seront prévenus de la mise en place de l'outil et du besoin de s'inscrire ;
- sous réserve de la conformité de la démarche, un mail général sur les adresses mails des CDD (celles connues de la RH utilisées par e-parapheur) ;
- une période d'inscription sur un mois avec relance par mail toutes les semaines est prévue.

Pour les planificateurs :

- une présentation de l'outil sera faite aux planificateurs. Comme il fonctionne sur un mode très intuitif, celle-ci devrait être assez rapide ;
- le calendrier de mise en route sera lié au taux d'inscription des non-permanents de manière à permettre une gestion complète par l'outil.

Q17 – Est-il possible de développer l'argument écologique de la démarche ?

Les démarches actuellement conduites pour confirmer un intermittent nécessitent du temps, des appels téléphoniques, des mails et des messages. L'outil en formalisant ces démarches (centralisation de la demande et envoi de messages collectifs) propose une procédure qui rationalise ces échanges et qui représente donc une économie d'énergie.

Q18 – Le document évoque une continuité de l'action. Est-ce que la future procédure nécessitera un suivi long entre l'appel à compétences et la validation du contrat ?

La continuité d'action évoquée concerne le fait qu'un planificateur peut initier une mission dont le traitement sera assuré par un autre planificateur.

Il peut y avoir un délai par exemple lorsqu'il y a nécessité de consulter les chefs de fabrication, chefs de car ou chef de poste et/ou les chargés de production sur les personnes candidates.

De plus, l'élargissement du nombre d'intermittents contactés demande en corollaire de laisser un temps de réponse à définir (de l'ordre de la journée, ou de la demi-journée...) là où avant c'était plus le premier appelé acceptant qui était choisi au détriment d'un certain développement de la base de collaborateurs consultés.

Q19 – Si plusieurs candidats à compétences équivalentes postulent sur une même proposition, quels seront les critères de départage ? Les CDD ne pourront pas tous répondre immédiatement aux propositions (travail, vie personnelle...). Les planificateurs laisseront-ils un délai entre l'envoi de la notification et l'examen des réponses reçues, ou ce sera « 1<sup>er</sup> arrivé 1<sup>er</sup> servi » ?

La réponse à la Q18 apporte des éléments de réponse à cette question sur les délais induits par le mode de consultation multi-intermittents.

Les critères de choix seront à définir précisément au cours de l'expérimentation, mais ils mêleront les notions de connaissance des émissions et des équipements. Quant au délai il dépendra aussi de l'urgence de la demande. S'il s'agit du remplacement d'un collaborateur absent pour maladie par exemple le délai sera réduit à sa plus simple expression alors que si nous sommes sur du moyen ou long terme celui-ci sera plus étendu.

Q20 – Si un CDD note une disponibilité pour un jour, sera-t-il entendu que la veille, donc notée non disponible, il ne sera pas retenu si le planificateur a besoin de le faire voyager ce jour-là ?

L'objectif est que la mission décrive le mieux possible les contraintes du besoin opérationnel. Si le besoin opérationnel devait nécessiter de voyager la veille pour

rallier le lieu des opérations et que le non-permanent ne s'est pas déclaré disponible, il ne pourra pas être retenu.

Q21 – La notification envoyée aux CDD comportera quelles informations ?

La spécification précise de l'outil reste à déterminer en fonction des besoins qui ressortiront lors de l'expérimentation. L'objectif est que la notification de mission comporte les éléments permettant aux non-permanents d'évaluer leur adéquation à cette mission : émission, poste proposée et spécialités, dates de tournage.

La plate-forme d'expérimentation permettra ce détail d'information.

Q22 – La validation de la collaboration du candidat retenu et la validation du contrat se feront par un simple clic, ou cela nécessitera-t-il d'autres opérations ? Comment la RH sera informée qu'elle doit créer un contrat ?

L'outil transactionnel souhaité est envisagé à ce stade comme une plate-forme indépendante pour aider les planificateurs. L'ergonomie précise n'a pas été encore spécifiée, mais l'objectif est que très simplement le non-permanent qui reçoit une proposition puisse d'un clic accepter de candidater et recevra la notification de la validation ou non de sa candidature.

L'outil est appelé à remplacer les actions de transaction entre les planificateurs et les intermittents mais pas à s'interfacer au sein des systèmes d'information de France Télévisions. A ce stade la demande de contrat continuera à être initiée et suivie au sein de l'outil Planif interfacé avec Papyrhys et e-parapheur, en fonction de l'outil et de ses capacités des évolutions pourront être envisagées.

Q23 – L'annulation éventuelle d'un engagement pourra se faire jusqu'à quel délai avant le début du contrat ?

Selon les mêmes règles que celles en vigueur aujourd'hui.

Q24 –Le document évoque un « *outil dédié à FTV* ». Cela signifie que les profils saisis par les CDD seront inaccessibles aux autres employeurs ? (contrairement à Ooviiz moyennant un abonnement apparemment)

Ooviiz peut proposer cette option de partage des informations. Il n'est pas prévu que l'outil qui pourrait être installé à France Télévisions (ni même l'outil qui servira pour l'expérimentation) ne soit connecté à d'autres sociétés ou utilisé par elles.

On peut toutefois se poser la question de savoir si des profils existants sur une plate-forme partagée préexistante pourraient être transférés avec l'accord ou sur demande des non-permanents vers l'outil qui sera installé au sein de la fabrique dans le respect des règles de sécurité définies pour les plates-formes informatiques de France Télévisions.

Q25 - Pourquoi les chargés de production et les chefs de fabrication auront accès à la base de données ? Pourquoi les planificateurs ne sont pas mentionnés ?

L'identification des non-permanents mobilisables sur des opérations peut relever de plusieurs services, la direction de production (chargé ou cadre à la production), chefs de fabrication et bien sûr des planificateurs des collaborateurs.

Ainsi il est bien prévu que la base de données soit accessible à la planification collaborateurs (i.e. les planificateurs des collaborateurs).

Q26 – L'accès à la plate-forme se fera avec un login et un mot de passe. Est-ce que le VIP Access sera nécessaire ?

La sécurisation requise pour le bon fonctionnement et le respect des règles de confidentialité relèvent de ISI/ITS qui nous apporte son concours précieux. Ses directives seront respectées scrupuleusement, en particulier si l'utilisation de l'application doit satisfaire pour les personnes l'utilisant à la sécurisation par VIP access.

Q27 – Est-il possible d'expliquer la mention « [...] *si trop restrictif, ajout d'une mention décrivant le type de contenu autorisé* » ?

La conformité au RGPD suppose que les informations personnelles qui peuvent être recueillies sur un collaborateur obéissent à des principes définis par le service *ad hoc* de France Télévisions.

Le point concerne la collecte des informations recueillis sur un non-permanent. La précaution imposé par le respect du RGPD suppose de privilégier des listes prédéfinies d'informations. Malgré tout, s'il est difficile d'en prédéfinir exhaustivement certaines, le champ sera alors libre. Il sera tout de même encadré par une mention sur les contenus attendus et/ou autorisés pour guider la personne amenée à remplir ce champ (soit le non permanent soit un collaborateur habilité de France Télévisions).

Q28 – Les administrateurs qui réaliseront les Inscriptions auront quels profils (planificateurs, chargés de production...) et seront au nombre de combien ?

Nous avons pensé que les administrateurs seraient au sein du planning, soit les planificateurs soit des encadrants. Les informations qui seraient saisies seront toutefois déterminées par les chefs de fabrication pour les aspects métiers et spécialités et par les planificateurs ou les bureaux de production pour les émissions déjà faites.

Q29 – Avant l'effacement des données (pas d'activité durant 3 ans), est-ce que le CDD recevra une notification ? Est-ce que l'effacement sera automatique ou manuel ? S'il

est automatique, est-ce que l'administrateur recevra lui aussi une notification avant l'effacement ?

La spécification exacte de l'outil reste à faire.

Cet effacement est un principe de fonctionnement suivi au sein de France Télévisions pour respecter le RGPD, dans ce cadre il pourrait être possible de consulter le non-permanent avant effacement.

Q30 – Quelle sera la procédure pour gérer la fiche d'un CDD qui ne donnerait pas satisfaction, pour aucune prestation ?

A l'instar de ce qui se passe aujourd'hui, un non-permanent qui ne donnerait pas satisfaction ne serait pas consulté sur sa disponibilité pour les missions et ne recevrait pas de notification de besoin.

Q31 – Est-ce que la plate-forme sera paramétrée pour signaler qu'un CDD a atteint un seuil ou un plafond FTV (80 jours par exemple) ?

A ce stade il n'est pas prévu d'interface avec les SIRH et donc le décompte ne pourra pas être tenu à travers cet outil puisque celui-ci sera réservé à la fabrique.

Q32 – Est-ce que la plateforme aura des liens avec d'autres outils FTV ? (PLANIF, PapyRHus...)

Non pas à ce stade.

Q33 – A terme, est-il prévu d'ouvrir la plate-forme aux planificateurs du Réseau France 3 ?

A l'issue de l'expérimentation et de l'installation de l'outil au sein de la fabrique, la décision qui pourrait être faite d'étendre l'outil à France 3 Régions ne relève pas de la fabrique. Il est tout à fait envisageable, mais l'outil devra dans ce cas étendre ces spécifications aux besoins propres de France 3 Régions.

Q34 – Quel est le calendrier envisagé par la direction (présentation du projet et d'Ooviiz aux équipes, expérimentation, déploiement...)?

Après présentation aux instances, il est prévu de définir les conditions contractuelles de cette expérimentation avec la société éditrice puis d'installer une version comportant les fonctionnalités minimales pour servir l'expérimentation.

L'outil sera testé sur la population des OPV sur un mois (mars) puis étendu ensuite à d'autres populations, potentiellement à l'ensemble en fonction des résultats de la première phase d'expérimentation, afin d'être pleinement opérationnel en juin. Les

trois mois suivants seraient décidés uniquement si l'expérimentation donne satisfaction en fonction des montants financiers, du besoin de finaliser l'appel d'offre et de disposer d'un outil pendant la période de transition vers l'outil issu de la procédure de marché.

**Q35 – A terme, quelle sera la procédure lorsqu'un chargé de production par exemple émettra le souhait qu'une compétence soit ajoutée au référentiel ?**

L'objectif de l'outil n'est pas de comporter des notions de compétences telles qu'elles pourraient exister par exemple sur Planif. Les informations permettant d'identifier les non-permanents prévues sont celles relatives aux métiers et aux spécialités, dont les équipements connus, ainsi que les émissions sur lesquels ils ont déjà travaillé.

**Q36 – Aujourd'hui, comment sont gérées les compétences des permanents ?**

Les compétences techniques des collaborateurs permanents, comme non-permanents, ne sont aujourd'hui pas répertoriées dans un outil existant ou dans un listing accessible aux planificateurs ou partagés entre les plannings et l'exploitation. La construction conjointe des plannings entre les bureaux de production, l'exploitation et le planning collaborateurs met en jeu des échanges oraux ou par mails qui permettent de définir l'adéquation aux postes.

Le risque existe ainsi que la connaissance se perde ou soit mal exploitée et que cette connaissance ne puisse être exploitée correctement, ce qui alourdit de façon importante la charge sur les planificateurs et tous ceux qui contribuent à l'élaboration des plannings.



# COMMISSION DE SUIVI DES MOYENS INTERNES DE FABRICATION

## Compte rendu de la réunion du 20 janvier 2020

Présents pour la direction : Yves Dumond (Directeur des Moyens de Fabrication), Marina Da Silva (Directrice déléguée du Centre d'Exploitation Nord), Cécile Lefèvre (DRH Siège), Laurent Tolazzi (DRH Présidence, Gestion, Moyens, Production, Secrétariat Général), Arnaud Ségur (RRH DMF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH), Serge Le Moigne (coordinateur logistique de la DMF), Rida Soussou (responsable logistique et gestionnaire de la flotte VM à Bois d'Arcy).

Représentants du personnel : Dominique Bonnet (SNJ), Marc Chauvelot (Comité de groupe), Claude Framery (CFDT), Chantal Fremy (CSSCT-C), Jean-Hervé Guilcher (COMECO), Grégory Hen (FO), Thierry Lavaill (FO), Pascal Lefebvre (COMECO), Pascal Percie du Sert (CGT), Christophe Porro (CGT), Didier Ricou (COMECO), Eric Vial (COMECO).

### 1) VISITE DU SITE DE BOIS D'ARCY

Le tout nouveau site de Bois d'Arcy (28km à l'Ouest de Paris) servira de hub<sup>1</sup> des moyens vidéo mobile, en complément du site du Franay (à Saint-Cloud) qui ne peut accueillir que 2 flottes complètes. Il doit permettre la mutualisation et la rationalisation des moyens techniques de la DMF. Sur une plateforme de 4 100m<sup>2</sup>, il accueillera :

- a. l'ensemble de la **flotte vidéo mobile** qui se compose des cars de Lille, Lyon, Marseille, Rennes, Strasbourg, Toulouse, le D4 et leurs véhicules d'accompagnement

14 à 20 véhicules pourront être stationnés en même temps. L'arrivée des 1ers véhicules permettra de vérifier que les manœuvres sur les parkings et dans les garages sont faisables.

Le chauffage et la climatisation sont assurés par des aérothermes réversibles installés en hauteur dans les garages.

---

<sup>1</sup> Plate-forme de correspondance permettant une concentration des moyens techniques en un point unique.

L'aspiration des gaz d'échappement des véhicules se fera au moyen d'aspirateurs mobiles et l'évacuation par la porte du garage ouverte.

Au cours du mois de février, les chefs de car seront réunis sur le site, les équipes de la VM pourront visiter le site en petits groupes et les 1ers véhicules arriveront.

- b. une structure logistique adaptée permettant l'optimisation du **pool d'équipements**, leur livraison et leur stockage à proximité de la flotte vidéo mobile, principale utilisatrice

A terme, l'équipe logistique comptera 5 personnes, dont 2 responsables logistique et 3 chauffeurs-logisticiens dont les postes sont en cours de pourvoi (la direction précise que des candidats se sont manifestés avant même la publication).

- c. l'intégration de ces équipements ainsi que les opérations de **maintenance**/préparation des cars

Entre les garages (donc sans lumière naturelle) se trouvent 4 ateliers : vidéo, son, machinerie et lumière.

Un espace est dédié à la préparation des régies fly.

Pour le moment il n'y a pas d'outils à disposition. La direction précise qu'il y aura des achats en fonction des besoins exprimés. Les représentants du personnel pensent qu'investir dans un compresseur ou un système d'air comprimé (pour le nettoyage des grilles par exemple) serait une bonne idée.

En cas de travaux salissants, une douche a été installée au rez-de-chaussée, près des garages.

- d. 24 **bureaux** pour les équipes de tournage et de production

18 bureaux permettent de se connecter via une station d'accueil, les 6 autres sont entièrement équipés pour les personnels sans VPN.

La mezzanine offre également une grande salle de réunion, des espaces de confidentialité et un espace détente.

En revanche pas d'espace de restauration. A la place il y aura cafetière, micro-ondes et réfrigérateurs dans l'espace détente.

- e. les **accessoires** des plateaux du Siège

Le site stockera les accessoires de première nécessité utilisés régulièrement par les émissions fabriquées sur les plateaux parisiens et actuellement stockés dans l'Oise (à Gouvieux, à 4km de Chantilly) chez un prestataire externe. Ils sont en cours de tri par les 3 chefs décorateurs. Il s'agit de déterminer ce qui part à Bois d'Arcy, à Vendargues ou à la benne.

Les 2 espaces de stockage qui leur sont dédiés seront organisés selon les vœux des décorateurs, ce qui nécessite une visite préalable. Un 3<sup>e</sup> espace était prévu, mais les surfaces déjà offertes étant assez importantes, la direction le laisse en réserve.

Malgré la présence d'un monte-charge et d'un peu de matériel de manutention, il faut vérifier que les opérations de manutention se réalisent dans de bonnes conditions, car les espaces de stockage sont à l'étage.

Les derniers aménagements du site (électricité, mobilier...) seront terminés avant la fin du mois de janvier. Il restera du marquage au sol à faire dans les garages en fonction des consignes des occupants.

Les représentants du personnel sont très étonnés de l'absence d'accès PMR à l'étage, alors que le bâtiment est neuf, que c'est l'un des chevaux de bataille des IMG et qu'il va y avoir du passage. La direction répond que la possibilité de faire des bureaux en rez-de-chaussée permet de lever l'obligation pour l'étage, et si la DMF venait à recruter sur le site un salarié en situation de handicap, il y aurait alors des aménagements.

Le local de Bois d'Arcy est situé dans une zone d'activités commerciales, entre un centre de formation Nissan et un magasin Leroy Merlin. L'accès en bus est un peu compliqué dans la mesure où la ligne s'arrête à 20' à pied du site, à 5' seulement à certaines heures de la journée. Il y a 4 restaurants à proximité, mais la direction assure que l'offre devrait rapidement s'étoffer. Néanmoins, elle réfléchit à proposer des véhicules de liaison.

Le site est sécurisé par un portail automatique, des caméras de vidéoprotection et 1 agent de sécurité 24h/24. Un second agent de sécurité viendra bientôt en renfort (pas de date précise) pour qu'il y ait 2 agents en journée (le site offre de multiples entrées) et 1 la nuit. L'accès se fait par badge, par des entrées spécifiques : les espaces sont séparés en fonction des publics pour assurer le cloisonnement des activités. Selon la direction c'est avant tout pour des raisons de sécurité, car il y aura beaucoup de matériel de valeur.

Les 2 portails avant et arrière seront allongés pour couvrir l'entrée piétonne, et ainsi faciliter les manœuvres des véhicules. Le cheminement piéton extérieur réalisé par le promoteur ne menant nulle part, il sera refait.

## 2) ACTUALITE DES SITES DE LA DMF

### Surfaces occupées par la DMF en région

En région la DMF loue des surfaces au Réseau France 3 et peut faire appel aux fonctions supports (informatique pour l'essentiel). La quote part servant à calculer les « loyers » a été réactualisée ; elle ne l'avait pas été depuis plusieurs années et ne correspondait plus à la réalité.

Conséquence de la réorganisation démarrée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la DMF souhaite également rendre les surfaces en région dont elle estime ne plus avoir l'usage, pour l'essentiel des bureaux et les studios. Ce sera effectif à Lambersart en 2020, en 2021 pour les autres sites.

Le document en annexe est un point au 17 janvier des surfaces que la DMF souhaite conserver en région. Il est susceptible d'évoluer, par exemple à Strasbourg où deux prochains départs en retraite entraîneront la cession de deux bureaux supplémentaires.

- Lille : les surfaces indiquées correspondent à Lambersart pour « l'avant » et Lille + Lomme pour « l'après ».
- Strasbourg (-107,12m<sup>2</sup>) : la DMF rend une zone de préparation des tournages et une menuiserie de 80m<sup>2</sup>

- Nancy (-70m<sup>2</sup>)
- Lyon (-1 527m<sup>2</sup>) : la DMF rend des bureaux de prod, des locaux techniques et de stockage, le studio et la menuiserie. Le site sera amputé de 43% de sa surface. Les représentants du personnel s'interrogent sur la poursuite de l'activité à Lyon. Où les équipes construction et décoration prépareront la construction, l'assemblage, la peinture, les décors et les tournages ?
- Marseille (-59m<sup>2</sup>) : la DMF rend des bureaux
- Toulouse (-1.150,62m<sup>2</sup>) : la DMF rend le studio de 450m<sup>2</sup>, la menuiserie, les loges, le quai de chargement de 145m<sup>2</sup> et 20m<sup>2</sup> de bureaux. Le site sera amputé de 57% de sa surface
- Rennes (-130m<sup>2</sup>) : la DMF rend le studio de 125m<sup>2</sup>, des bureaux et des locaux techniques

Au total, à terme, ce sont au moins 3.013,74m<sup>2</sup> qui seront rendus. La DMF réduira son emprise régionale d'au moins 21%.

En 2020, le recalcul de la part SECOR devrait permettre un gain d'un peu moins de 2M€. Le gain pour 2021 reste à évaluer, mais il devrait être assez important ; en tout cas pour la DMF, car il y aura peu de modifications aux bornes de FTV.

### **FabLab de Bordeaux**

La structure du FabLab avance (visite d'Yves Dumond à Bordeaux le 28 janvier), mais le contenu à fabriquer stagne : les fictions numériques ne sont toujours pas identifiées, le plan de charges pour NoA est toujours d'actualité mais la DMF n'a pas plus de précisions. En attendant, les équipes de tournage de Bordeaux travaillent sur des fictions classiques ou sur d'autres activités.

Un point positif toutefois : le tournage en décembre 2019 de Fin ar bed, une fiction en langue bretonne, a permis de tester un modèle « léger » de fiction numérique dont l'analyse technique est en cours. Elle devrait mettre en lumière les points améliorables comme le dimensionnement du matériel et l'organisation du travail.

### **Lille et Lomme**

La livraison du site de la rue de Béthune à Lille pourrait prendre un peu de retard a alerté l'entreprise de construction mi-janvier. Cela reste à confirmer. Si la livraison devait intervenir après le 31 décembre 2020, la direction négocierait avec TDF pour rester provisoirement dans les locaux de Lambersart.

### **Vendargues**

Suite à l'alerte du 10 décembre 2019 de la CSSCT du Réseau France 3 sur plusieurs dysfonctionnements constatés par l'APS du Centre d'Exploitation Sud, Laurence Grandrémy a communiqué des réponses écrites le 17 janvier (cf annexe). Yves Dumond précise qu'un certain nombre d'actions a été mis en œuvre suite aux alertes de l'APS et d'autres après l'audit sécurité réalisé par l'APS du Centre d'Exploitation Nord. La direction s'engage à faire un point sur la poursuite des levées des alertes lors des prochaines CSMIF, et à les partager au fil de l'eau avec les membres de la CSSCT.

Pendant l'arrêt de travail du coordinateur logistique de Vendargues, sa mission d'APS est assurée par le coordinateur des sites du Centre d'Exploitation Nord.

La signature de l'achat du site de Vendargues pourrait se faire fin février 2020. Elle a été retardée notamment à cause de négociations sur le classement du bâtiment qui devrait être reclassé finalement ICPE2410, ce qui sera beaucoup moins contraignant pour l'exploitation du site.

Le calendrier prévisionnel des travaux de l'atelier de construction (de février à avril 2020), de l'amélioration de l'existant et des nouvelles activités est confirmé.

Depuis le mois d'octobre, 15 postes ont été pourvus, dont 14 recrutements :

- une accessoiriste
- une cadreuse
- 6 chefs OPS
- 3 électriciens-éclairagistes (dont 1 femme)
- 2 régisseurs
- un chargé de production (mobilité)
- un menuisier

A ce jour la DMF emploie 48 CDI sur le site de Vendargues. 26 postes sont encore en cours de pourvoi.

Conformément au plan d'actions de résorption des dysfonctionnements au sein de la DMF, la RH a doublé sa présence sur le site en assurant une permanence toutes les 2 semaines, à tour de rôle (RRH, RSA, IRH).

### 3) GESTION RH

#### **La DMF n'est pas encore outillée en indicateurs de performance**

Au sein de la direction déléguée au pilotage de la performance et de la régulation de l'activité, Faustine Ségur et Olivier Tamanini ont en charge le suivi et la coordination de la performance opérationnelle de la DMF. Pour cela, ils s'appuient sur des indicateurs déjà existants ou nouveaux. Leur tâche n'est pas facilitée par les outils à leur disposition : le requêteur de PLANIF ne fonctionne pas ou n'est pas fiable. Des développements informatiques sont en cours. En attendant, le pilotage se fait à l'ancienne : avec les connaissances des planificateurs et Excel.

Le bilan 2019 des indicateurs de performance (cf annexe) précise d'ailleurs sur sa page de garde « *Sources : premières extractions incomplètes de Planif + fichiers excel + comptage à la main en attendant que Planif puisse être utilisé complètement pour les extractions sur l'activité* ». Il détaille les activités de la DMF en nombre de jours de travail et par genres. A noter, l'absence d'une partie des informations sur la post-production « *en attente des données compilées* ».

#### **Déploiement de PLANIF au sein de la DMF**

PLANIF est déployé sur tous les sites depuis presque un an :

- Les chargés de production y déposent l'activité et le dimensionnent de leurs besoins en précisant le jalonnement nécessaire (avant ils le faisaient sous Excel)
- Les planificateurs mettent les ressources en face des besoins des chargés de production, c'est-à-dire qu'ils y saisissent les plannings des salariés
- Les chefs de fabrication peuvent consulter l'outil
- Les responsables d'activités de fabrication et les cadres de gestion y planifient les équipes et l'activité de post-production

Des chargés de production VM se plaignent de la lourdeur de l'outil qui n'est pas adapté aux tournages non récurrents et importants.

### **Régime des frais de mission**

La direction accepte de maintenir le régime de frais au forfait **pour les permanents** dans trois cas :

- Avoir fait au moins 100 jours de mission sur l'année 2019 (tout permanent de FTV, pas seulement à la DMF)
- Être planifié sur un tournage de plus de 15 jours (un seul motif ; si enchaînement de plusieurs missions courtes ça ne fonctionne pas)
- Mission à l'étranger

Dans le 1<sup>er</sup> cas, il s'agira d'une liste fermée de salariés éligibles. La direction est en train de vérifier cette liste avant de demander à chaque salarié concerné s'il souhaite bénéficier de cette dérogation. Ces démarches devront être faites au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2020, lorsque le forfait disparaîtra du régime de base.

La direction souhaite préciser que la gestion de ces missions au régime de frais dérogatoire devra se faire hors outil (problème de paramétrage), par le service de la finance. Ce sera donc plus long et complexe.

A noter : en cas de dérogation pour les frais d'hébergement accordée à une équipe de tournage, chaque salarié concerné doit le déclarer dans sa note de frais CONCUR car ce n'est pas automatisé.

### **Process de traitement des Relevés Individuels d'Activité**

Malgré la simplification du process de traitement des RIA, il y a encore des dysfonctionnements dus à des cadres à la production et des chargées de gestion administrative débordées.

### **Paie des intermittents**

Notamment suite à une saisine des intermittents fiction de Bordeaux et un courrier d'alerte des intermittents fiction de Lyon, la RH a recalibré le calendrier des paies pour qu'elles soient faites le 13 du mois, afin de laisser le temps aux intermittents de faire leurs déclarations mensuelles auprès de Pôle Emploi sans risquer de ruptures de droits.

Toujours suite à une alerte des intermittents, depuis septembre 2019 l'outil de paie a été paramétré afin d'intégrer le tarif USPA à la place du tarif télédiffusion avec obligation d'ajouter à la main la prime de rattrapage USPA. Si certains intermittents constatent une baisse de

rémunération, cela peut venir de la différence de barème fiction entre préparation et tournage. Sinon il faut contacter sa RH.

### **Paie des permanents**

Laurent Tolazzi reconnaît des différences dans la structure de rémunération (fixe et variable) globale au sein de certaines professions entre région et Siège, mais pas forcément dans la rémunération globales. La RH travaille sur les métiers pour lesquelles elle reconnaît une disparité (les OPS des cars par exemple). Le traitement se fera au cas par cas, mais dans une cohérence globale.

Pour la CSMIF, le 27 janvier 2020

Chantal Fremy, rapporteure de la CSSCT du CSE central

## Surface des sites de La Fabrique

SURFACE EN M2

	ACTUEL	PROJETE	
LILLE	1766	1933	9%
STRASBOURG	817,54	710,42	-13%
NANCY	809	739	-9%
LYON	3580	2053	-43%
MARSEILLE	968	909	-6%
LA VALENTINE	2900	2900	0%
TOULOUSE	2027,62	877	-57%
BORDEAUX	821	821	0%
RENNES	620	353	-43%
	<b>14309,16</b>	<b>11295,42</b>	<b>-21%</b>

## Page 1

### 02/07/19 : Alerte sur non- conformité d'un échafaudage sur un décor (GERALD) :

L'échafaudage a été mis en conformité.

### 19/09/19 : risque incendie : Alerte mégot dans un décor

La signalétique concernant l'interdiction de fumer existe. Un rappel oral a été fait et une note rappelant cette interdiction va être diffusée prochainement.

### 16/10/19 : Alerte porte coupe- feu perpétuellement ouvertes. Mise en doute de ses compétences sans réponses aux problèmes.

Pour rappel : les portes coupe-feu doivent rester fermées ou maintenues ouvertes pour les besoins d'exploitation, auquel cas elles doivent être conformes à la norme visant à la fermeture automatique de ces portes. Elles doivent donc comporter sur la face apparente, en position d'ouverture, une plaque signalétique bien visible portant en lettres blanches sur fond rouge, ou vice-versa, la mention " Porte coupe-feu - Ne mettez pas d'obstacle à la fermeture". Afin de pouvoir se refermer automatiquement lors de la diffusion de l'alarme générale sonore, aucune cale, aucun matériel ne doit empêcher sa fermeture complète.

Dans le cadre des travaux à venir sur le site, il est envisagé de créer des portes piétonnes coupe-feu. Cette création permettrait de laisser les portes non-piétonnes coupe-feu fermées hors nécessité de service

Préconisations :

- S'assurer du bon fonctionnement des fermetures automatiques des portes devant rester ouvertes.

- Installer ce type de panneaux :



- Effectuer un marquage au sol de la surface à laisser libre de tout obstacle :



- Installer si besoin des rideaux à lanières anti-feu M1 :



### 18/10/19 : Alerte risque d'incendie : braise sur le siège passager

Il a été rappelé la nécessité de s'assurer que les braises soient éteintes complètement avant de les déplacer, les transporter, les ranger.

Précaution à avoir : Un extincteur à proximité et les éteindre à l'aide d'eau. Prévoir un endroit spécifique pour les laisser se refroidir, et surtout qu'elle ne reprenne pas feu. Pour information le minimum est de 24 heures, conseillé 48 heures.

En parallèle, la fabrication de bûches fictives en siporex a été demandée. La réception des bûches est prévue début du mois de février.

### 19/10/19 : Anticiper les dégradations des relations à Vendargues

A notre connaissance, cela ne concernerait qu'une seule personne. Afin d'analyser cette problématique locale et de proposer des solutions de remédiation, le coordinateur de sites du centre norda été missionné en l'absence du coordinateur logistique du centre sud sur l'ensemble du périmètre du poste de ce dernier.

### 04/11/19 : Préconisations pour travaux dans zone atelier Circulation à l'intérieur du site de Vendargues (trottinettes, skates, vélos...) et risques incendies

Interdire la circulation à l'intérieur du bâtiment (trottinettes, skates, vélos...). Voir PAPRI Pact.

Une note de service en cours d'écriture et des panneaux ont été commandés.



### Travaux menuiserie :

Le chantier est bien protégé sur la zone d'intervention (intérieur/extérieur) en relation avec le coordinateur SPS.

Extrait du DCE :

*« L'entreprise titulaire du lot réalisera la clôture principale autour de l'aire des installations de grilles Héras de 2 mètres, y compris portillons d'accès piétons afin de sécuriser les zones. Il devra se rapprocher du coordinateur SPS afin de valider les éléments de clôture à retenir. »  
etc*

### 12/11/19 : Demande de respect du règlement du Parking.

Le marquage au sol dans la zone circulation extérieure et du parking sera continué.

Des panneaux de signalisation seront ajoutés afin de correspondre aux changements des besoins.

Une nouvelle communication interne sur le respect du règlement du parking sera effectuée, et les lieux d'affichages vérifiés.

En outre, le règlement du parking sera fourni aux prestataires lors de la visite constitutive au plan de prévention.

### Absence d'interlocuteurs FTV pour traiter les questions de management, RH, Services généraux.

Les managers de l'équipe d'encadrement du Centre sud sont clairement identifiés, même s'ils ne sont pas sur site.

Ils assurent une présence régulière sur le site de Vendargues, en moyenne 2 à 3 fois par semaine pour rencontrer les collaborateurs et suivre l'évolution de chaque chantier. Par ailleurs, le directeur de production, sur place, est le représentant de l'employeur et peut répondre aux questions et sollicitations des collaborateurs.

En outre, la RH se déplace régulièrement sur le site de Vendargues afin de rencontrer les collaborateurs qui le souhaite.

### Nommé APS en octobre 2018 pour le grand sud mais sans avenant et sans modification de la rémunération associée.

Sa fonction est coordinateur logistique avec une qualification d'APS.

Il a signé son avenant.

## Page 2

### Bâtiment classifié actuellement en ERP.

Rappel sur la définition immeuble ERP

#### Article R123-2

- Modifié par [Décret n°2019-873 du 21 août 2019 - art. 4](#)

*« Pour l'application du présent chapitre, constituent des établissements recevant du public tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non.*

*Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel. »*

A ce jour, l'établissement de Vendargues n'est pas classé en ERP, et ne reçoit pas du public, tel défini ci-dessus. Pour information sémantique devant « ou sur invitation », il n'y a pas de virgule, donc, « ou sur invitation est rattaché à « tenues des réunions ».

**Le bâtiment devait être classé en Établissement Recevant du Public (5ème Catégorie)**

2 cabinets indépendants au vu de l'article L 143-2 du code de la Construction et de l'Habitation stipulant que toutes personnes hors personnels sont considérées comme du public.

Avis partagé par le service de Sûreté et sécurité incendie de FTV

Au vu des activités du site de Vendargues, la Direction de la sûreté et de la sécurité de France Télévisions a confirmé que l'immeuble n'a pas à être classé en ERP, et tant que l'activité ne change pas, l'obligation d'un ERP n'a pas lieu d'être.

### Aucune visite de la commission sécurité effectuée depuis l'installation de FTV sur le site

La commission sécurité intervient uniquement sur les sites classés ERP et les IGH (Immeubles de Grande Hauteur). Elle n'a donc pas à intervenir sur le site de Vendargues.

### Risque incendie : absence de détection incendie dans les locaux à risques à haut pouvoir calorifique :

- Réserve costumes (100 M2)
- Atelier (2 X 300 M2)
- 2 Studios de 1100 M2 avec décors

L'état des lieux sur l'installation des systèmes de détection d'incendie est en cours. Des mesures correctives seront apportées si nécessaires.

### Non-respect des consignes de sécurité et de sûreté du bâtiment Portes coupe-feu et sorties de secours perpétuellement ouvertes

Rappel :

Une issue de secours est une sortie d'un bâtiment, ouverte vers l'extérieur, destinée à une évacuation rapide des personnes présentes sur un lieu en cas d'incendie.

Selon le Code du travail, elle doit respecter certains critères :

- Elle doit toujours être libre et jamais obstruée par un obstacle.
- La largeur et le nombre des issues de secours dépendent du nombre de personnes à évacuer.

Un dégagement est une partie d'un bâtiment qui permet le cheminement des occupants pour leur évacuation : porte, issue, sortie, couloir, circulation, rampe, etc. Le Code du travail impose que :

- Les dégagements soient répartis pour permettre une évacuation rapide de tous les occupants.
- Ils doivent toujours être libres.
- Ils doivent être placés pour éviter les culs-de-sac.



Les panneaux de signalisation installés sur les lieux de travail à partir du 1er janvier 2014 doivent être conformes à la norme NF EN ISO 7010.

Les portes de sorties de secours doivent être accessibles et s'ouvrir en cas d'évacuation. Cependant, elles ne peuvent pas rester entièrement « libres » afin de protéger le site contre les intrusions.

PAPRIACT : Poursuivre la communication sur la fermeture des portes coupe-feu et sorties de secours.

Action en cours : commande et installation de panneaux selon préconisation page 1.

### Page 3

Non application de certaines recommandations du DUER concernant :

Interdiction de circuler dans le bâtiment avec des skateboards /trottinettes/vélos/ etc ...

Interdiction de vapoter dans le bâtiment

Interdiction d'utiliser les échelles et les escabeaux pour travailler

Voir les réponses apportées plus haut

Non-retour des badges des intermittents en fin de contrat.

Un état des lieux des problématiques liées aux badges doit être fait afin d'établir un process. Pour se faire, la direction va se rapprocher de la Direction de la Sécurité et de la Sûreté de FTV afin de mettre en place un schéma pour les entrées et sorties du site.

Acteur : coordinateur logistique du site.

Aucune des alertes ou préconisations émises n'obtiennent de réponses, ne sont prises en compte ou ne sont relayées par la direction aux collaborateurs.

Beaucoup d'alertes ont été prises en compte. Les mesures correctives se mettent et se mettront en place au fur et à mesure des évolutions de l'activité sur site et hors site.

france•tv

# Activité La Fabrique de janvier à décembre 2019

Sources : premières extractions incomplètes de Planif + fichiers excel + comptage à la main en attendant que Planif puisse être utilisé complètement pour les extractions sur l'activité

# 01

## Vidéo fixe

# Vidéo fixe

## PLATEAUX

**2 408 jours** d'activité de janvier à décembre 2019, soit **104 %** du plan de charge annuel

Atrium	<b>365 jours</b>	<i>JT France Info</i>
Plateau A	<b>268 jours</b>	<i>Météo à la carte, C'est-à-dire / C'est dans l'air</i>
Plateau B	<b>138 jours</b>	<i>La Quotidienne, Les Maternelles</i>
Plateau C	<b>529 jours</b>	<i>JT France 2, Télématin, Stade 2, C'est au programme, La Soirée continue...</i>
Plateau D	<b>402 jours</b>	<i>JT France 3, Soir 3, Tout le sport, Dimanche en politique, Mag France Info, Météo 19/20, Avenue de l'Europe, Vrai ou fake, Votre télé et vous...</i>
Plateau E	<b>97 jours</b>	<i>Islam, Sagesse bouddhistes, Envoyé spécial, Pièce à conviction</i>
Plateau F	<b>196 jours</b>	<i>Météo France 2, Météo 12/13</i>
CDE	<b>43 jours</b>	<i>Météo Outremer, Flash JT Télématin...</i>
Plateau H	<b>30 jours</b>	<i>Dans quelle étagère, Le Monde en Face, 1 Livre 1 Jour, Place des protestants</i>
Plateau K	<b>45 jours</b>	<i>La Grande Librairie</i>
Plateau L	<b>31 jours</b>	<i>L'Emission Politique, Vous avez la prole</i>
Plateau M	<b>264 jours</b>	<i>Personne n'y avait pensé, Motus, Des Chiffres et des Lettres</i>

Référence plan de charge financier : 2 305 jours annuels

# Vidéo fixe

## RÉGIES

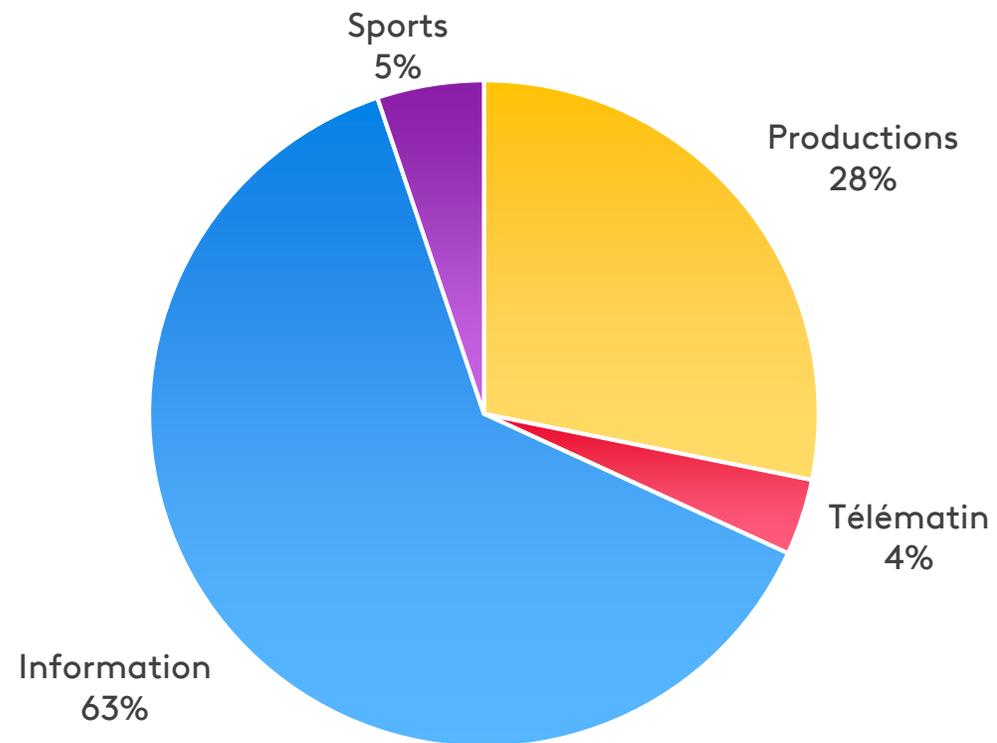
**23 047 heures** d'activité de janvier à décembre 2019, soit **103 %** du plan de charge annuel

Régie 1	<b>3 809 heures</b>	<i>Météo à la carte, C'est-à-dire, C'est dans l'air</i>
Régie 2	<b>4 792 heures</b>	<i>Télématin, JT France 2, Stade 2, C'est au Programme, Passage des arts,...</i>
Régie 3	<b>1 831 heures</b>	<i>La Quotidienne, Les Maternelles, La Grande Librairie, Envoyé Spécial...</i>
Régie 4	<b>4 984 heures</b>	<i>JT France 3, Météo 19/20, Tout le sport, Soir 3, Dimanche en politique, Avenue de l'Europe, Mag France Info, Sagesse Bouddhistes, Votre Télé et vous, Vrai ou Fake, Ouvrez le 1...</i>
Régie 5	<b>74 heures</b>	<i>Le Monde en Face, Place des protestants</i>
Régie fond vert	<b>987 heures</b>	<i>Météo 12/13, Météo France 2</i>
Régie France Info	<b>6 570 heures</b>	<i>JT France Info</i>

Référence plan de charge financier : 22 287 heures annuelles

# Vidéo fixe

## RÉPARTITION



# 02

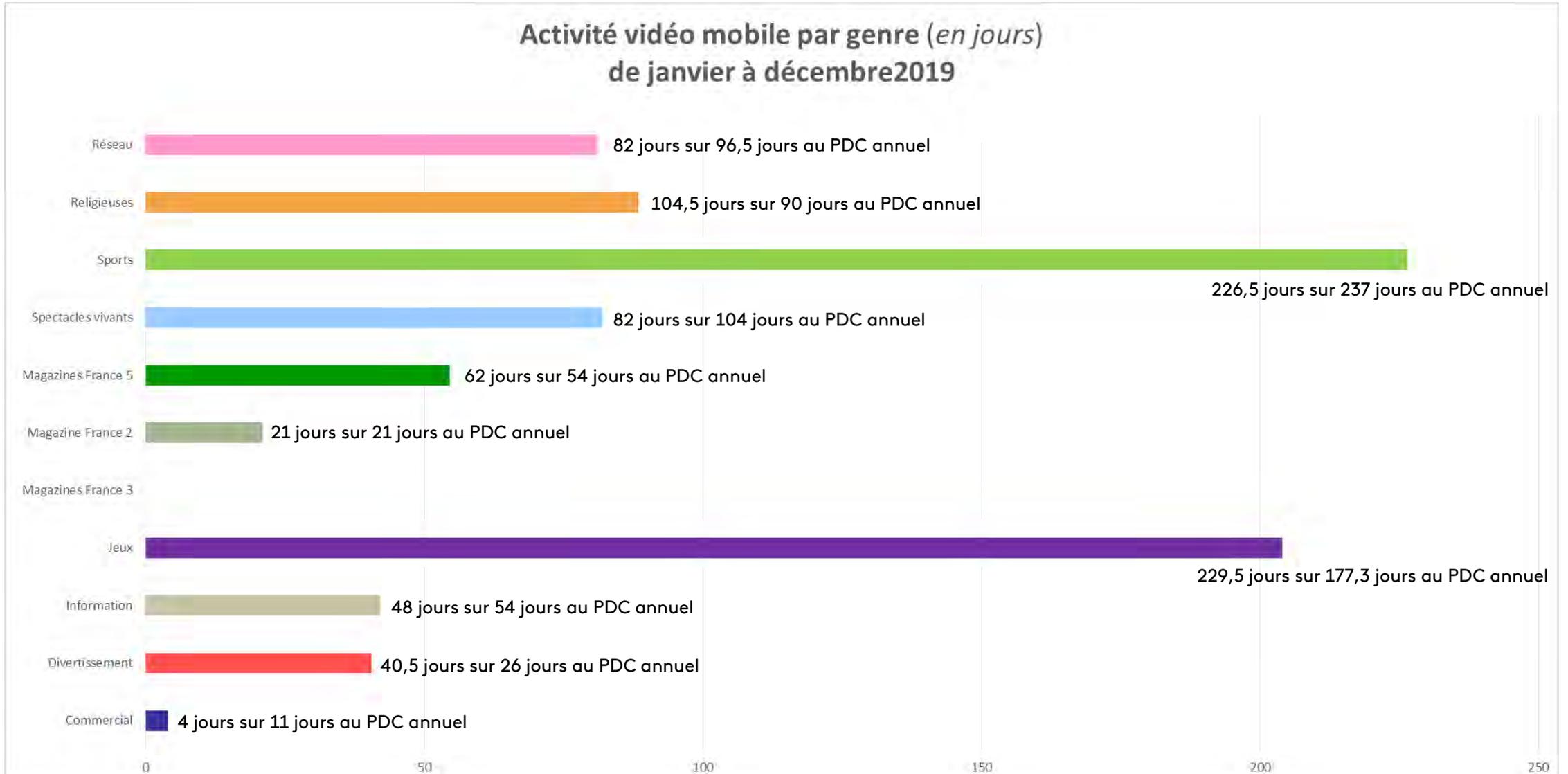
## Vidéo mobile

# Vidéo mobile

**900 jours** d'activité de janvier à décembre 2019, soit 103 % du plan de charge annuel

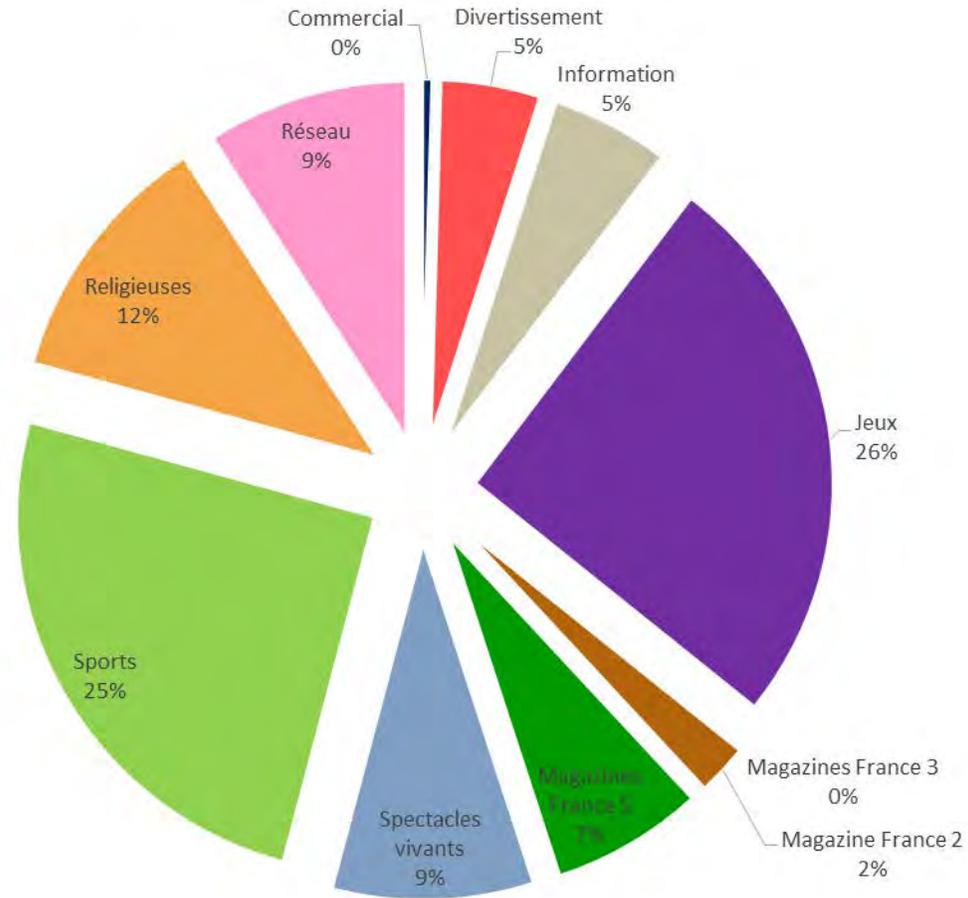
Référence plan de charge financier : 878 jours annuels

# Vidéo mobile



# Vidéo mobile

Activité vidéo mobile par genre (en %)  
de janvier à décembre 2019



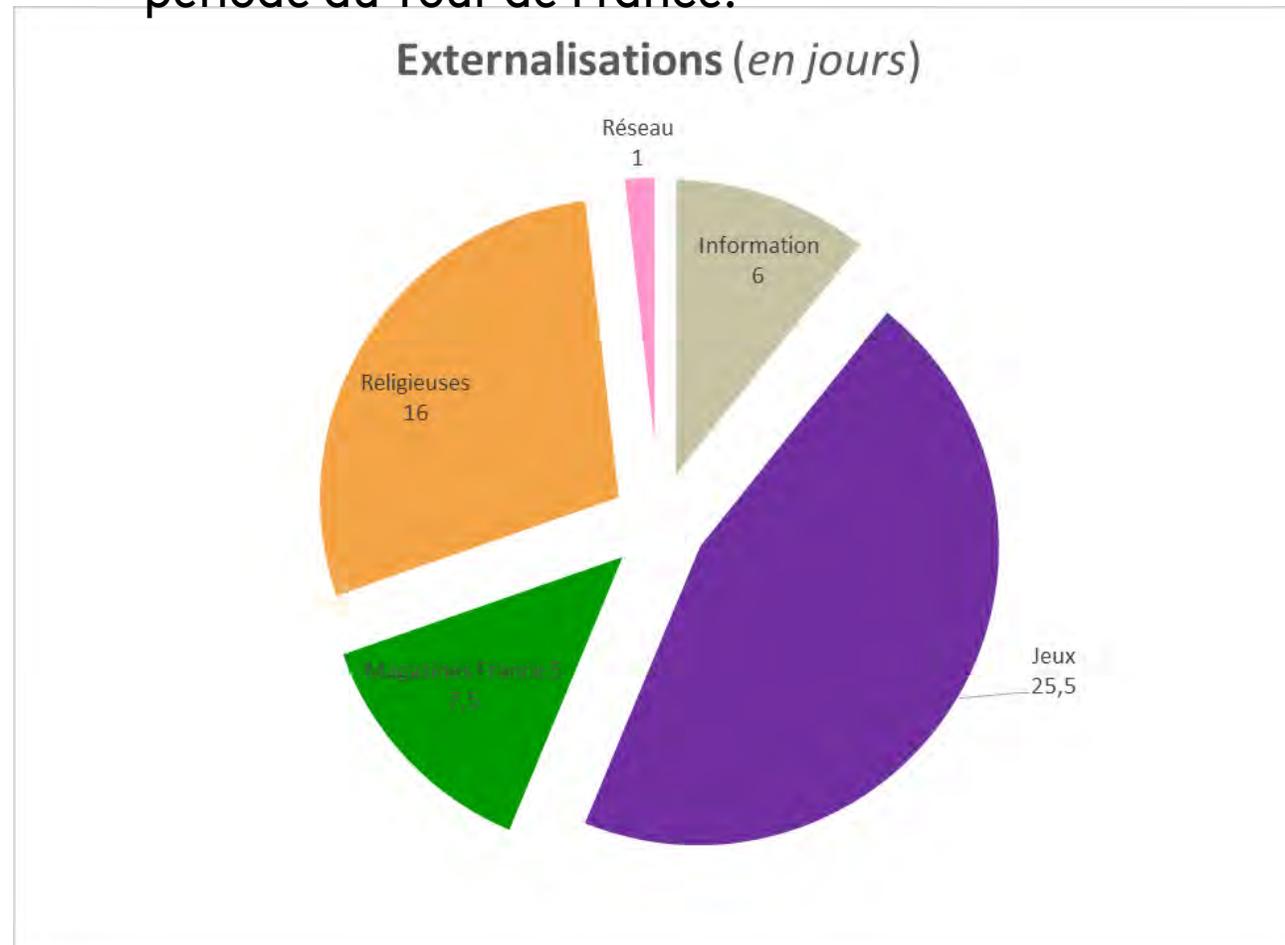
Répartition du plan de charges  
annuel (en %) :

Commercial	1 %
Réseau	11 %
Religieuses	10 %
Magazines	6 %
Information	7 %
Sports	27 %
Spectacles vivants	12 %
Jeux	20 %
Divertissements	6 %

# Vidéo mobile

REPRISE PAR PRODUCTION SUITE MOUVEMENTS SOCIAUX : 14 jours

EXTERNALISATION : 42 jours d'externalisation en 2019 (pas de dispo moyen technique ou humain) ; 22,5 jours durant la période de Roland Garros et 11 jours sur la période du Tour de France.



# 03

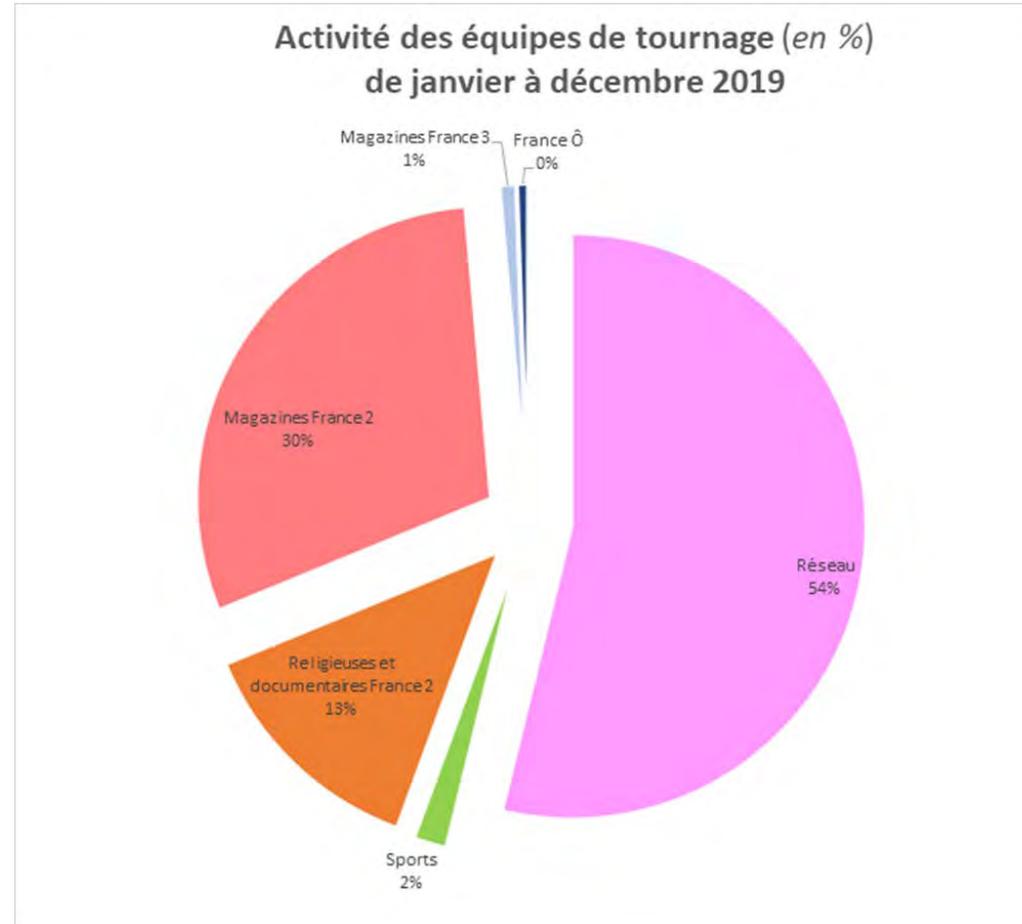
## Equipes de tournage

# Equipes de tournage

**1 864 jours** d'activité de janvier à décembre 2019, soit 80 % du plan de charge annuel

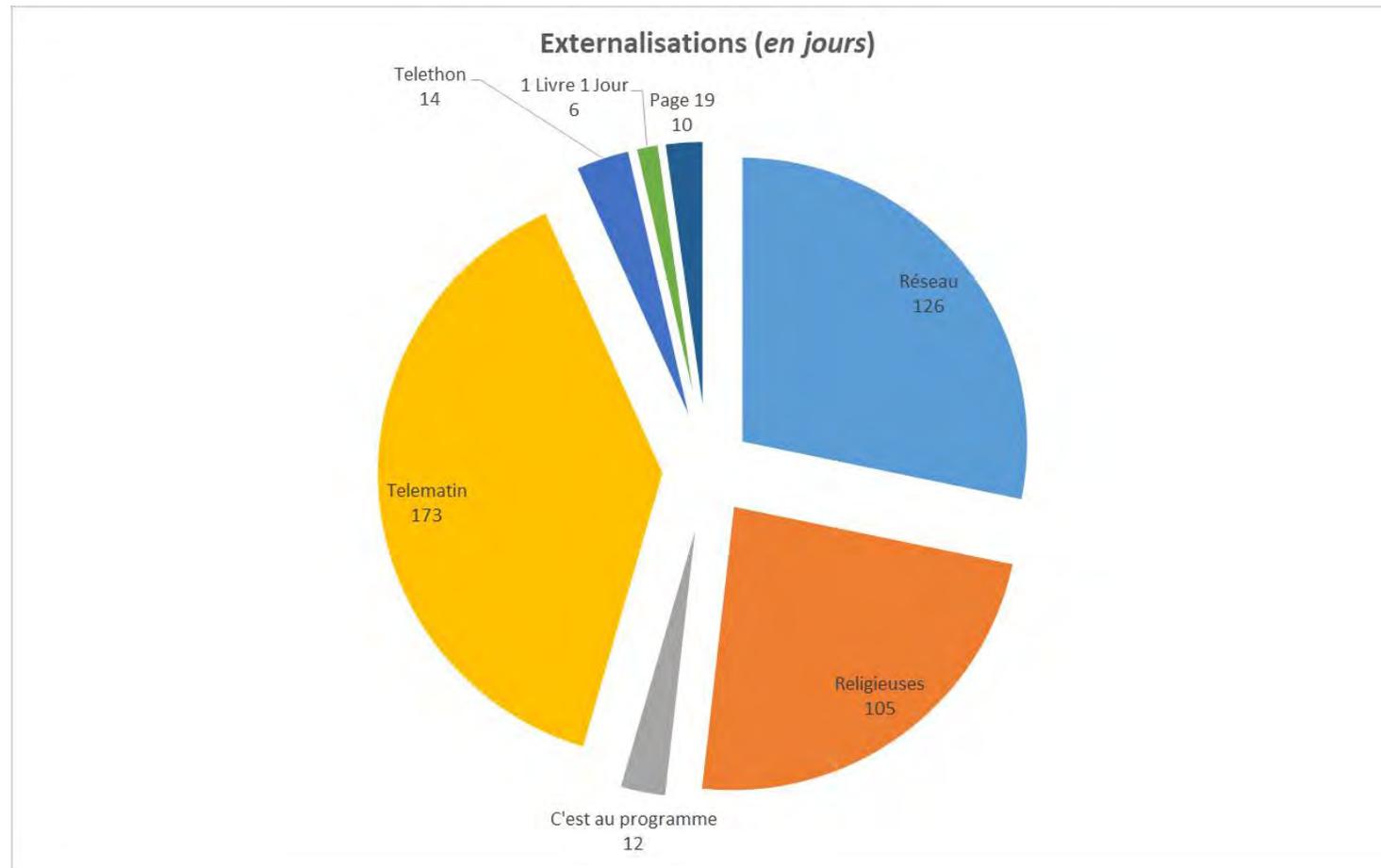
Référence plan de charge financier : 2 325 jours annuels

# Equipes de tournage



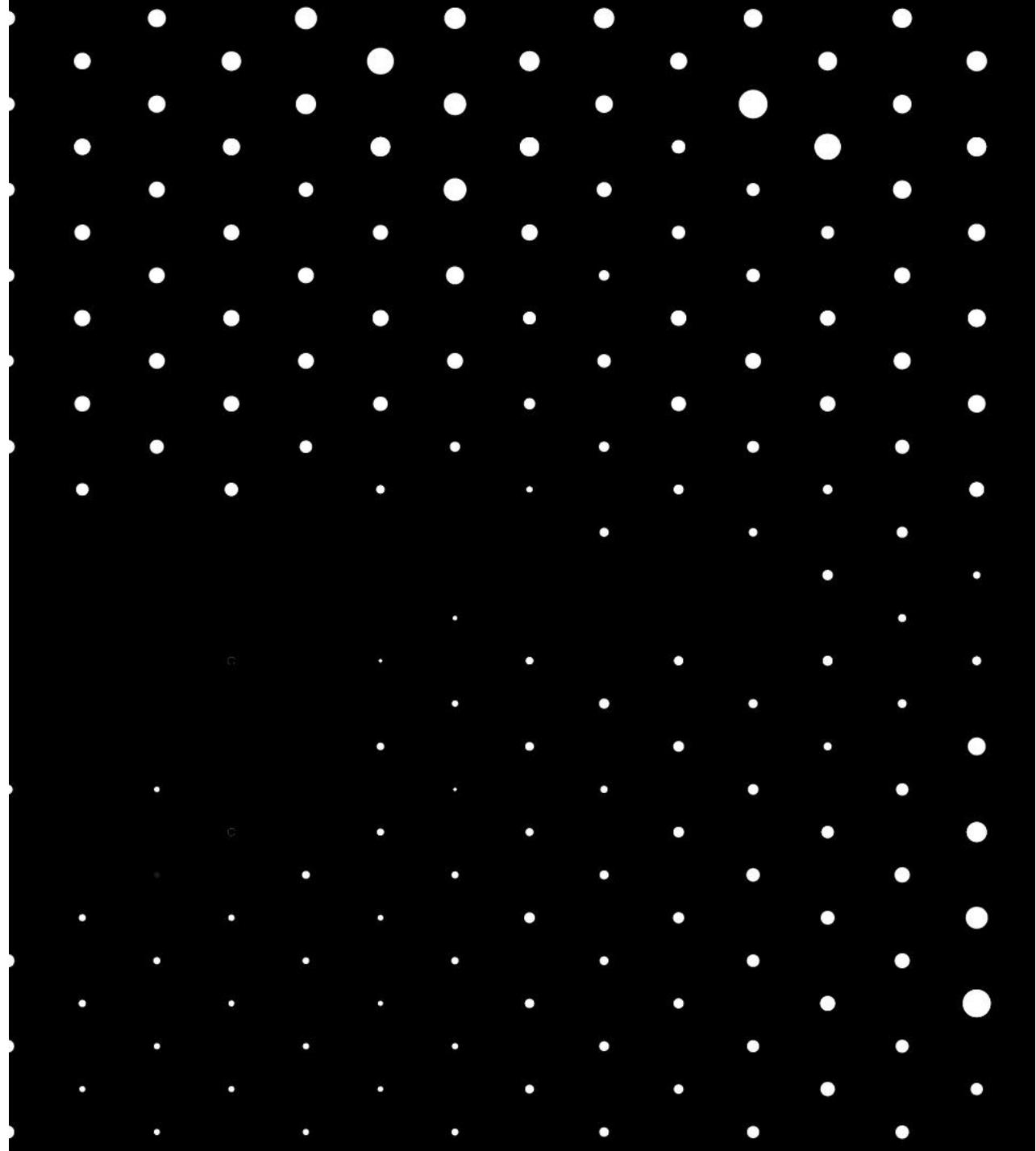
# Equipes de tournage

EXTERNALISATION : 448 JOURS



# 04

# Fiction



# Fiction

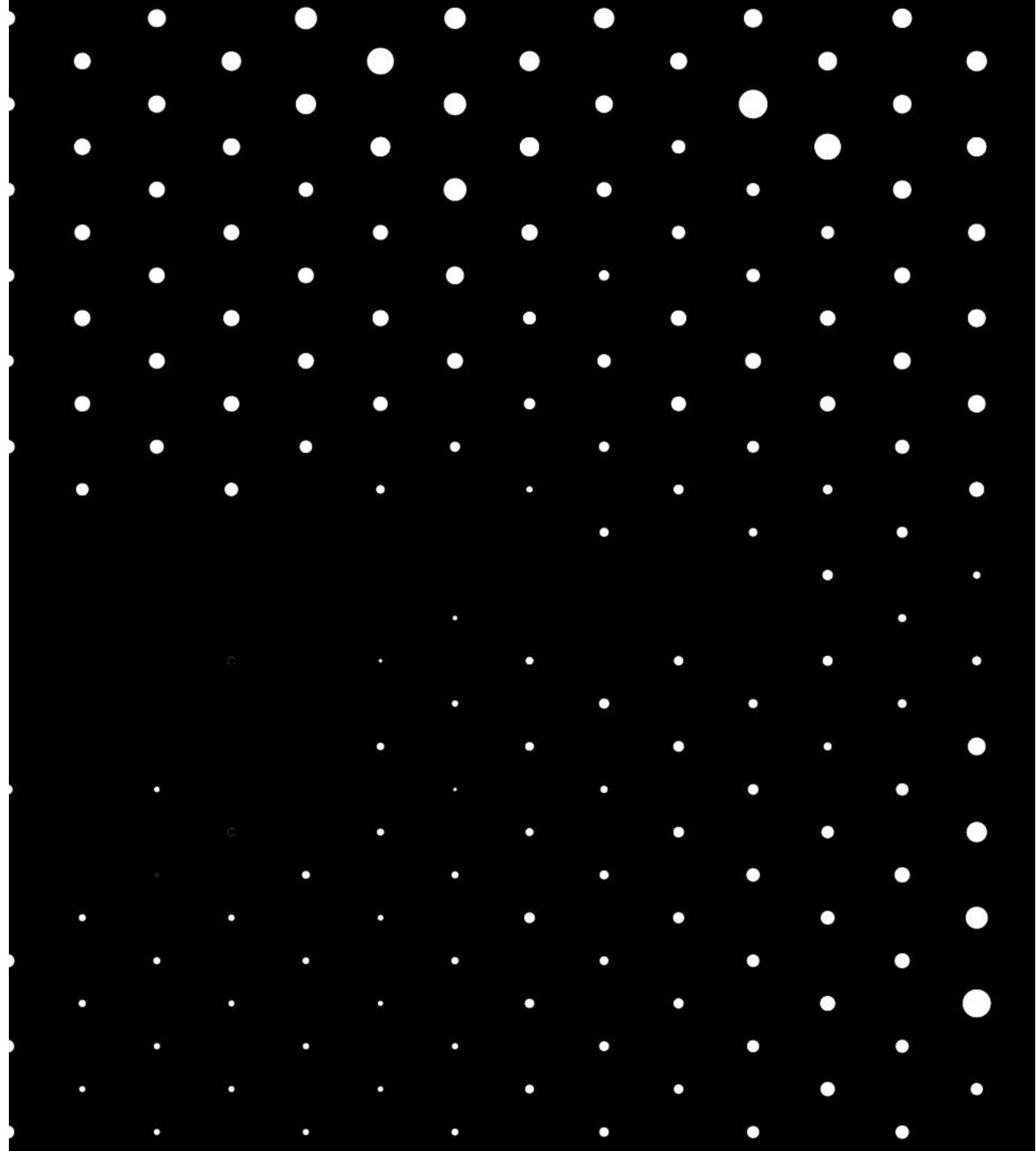
**468 jours** d'activité de janvier à décembre 2019, soit 105 % du plan de charge annuel

Centre Nord	<b>149 jours</b>
Centre Sud	<b>319 jours</b>

Référence plan de charge financier : 447 jours annuels

# 05

# Feuilleton



# Feuilleton

**552 jours** d'activité de janvier à septembre 2019, soit 100 % du plan de charge annuel

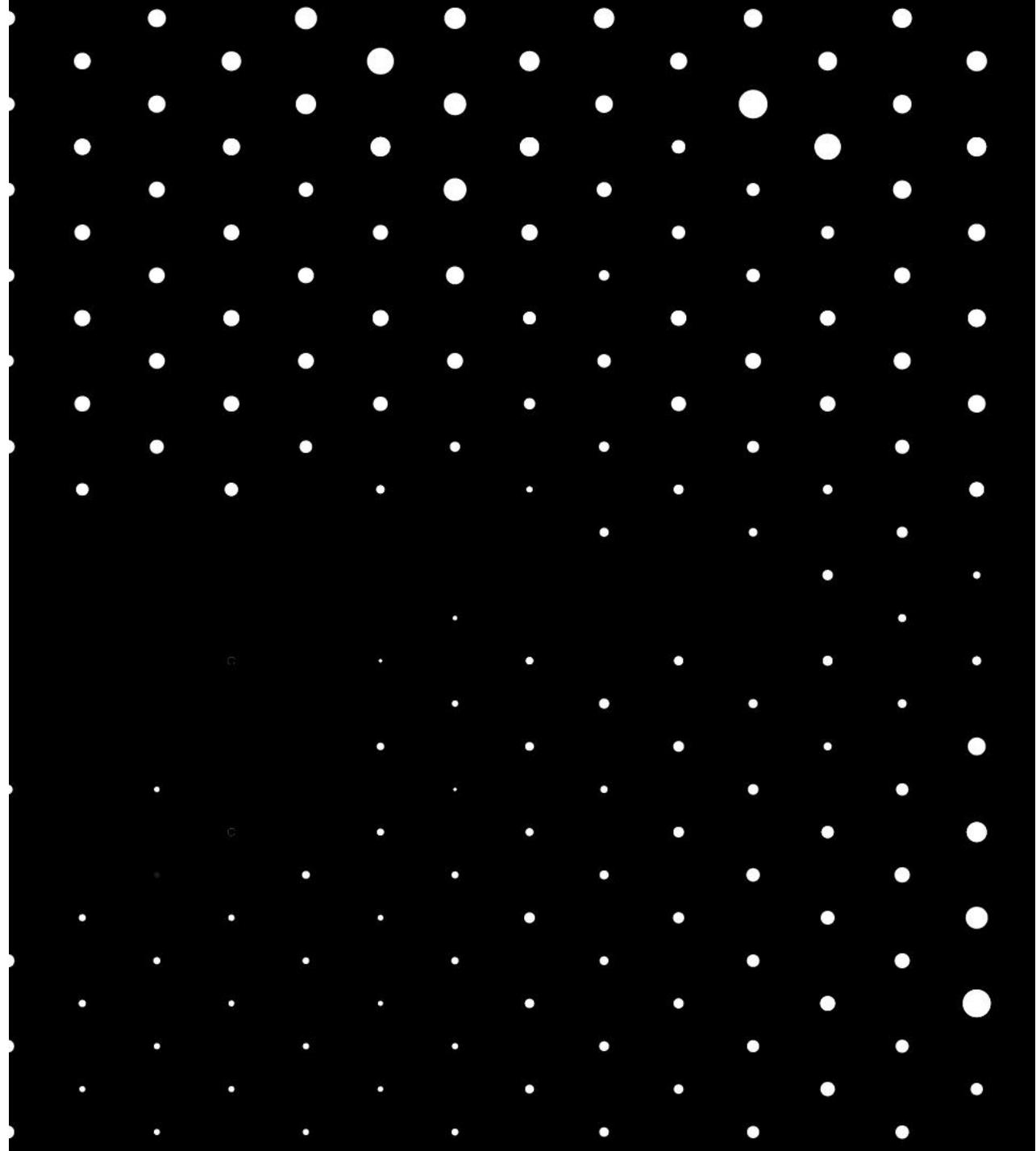
Plus belle la vie      **292 épisodes**

Un si grand soleil      **260 épisodes**

Référence plan de charge financier : 552 jours annuels

# 06

## Post- production



# Post-production

**En attente des données compilées**

# Post-production



PPI = Post-production image

PPS = Post-production son

# 07

## Vidéographie

# Vidéographie

**2 071 jours** d'activité de janvier à décembre 2019, soit **149 %** du plan de charge annuel

Référence plan de charge financier : 1 387 jours annuels

# 07

## Récapitulatif de janvier à décembre 2019

# Récapitulatif de janvier à décembre

	Plan de charges 2019	Avancée		
		janvier à décembre	unité	%
<b>Vidéo fixe</b>				
Plateaux	2 305	2 408	jours	104%
Régies	22 287	23 047	heures	103%
<b>Vidéo mobile</b>	878	900	jours	103%
<b>Feuilleton</b>	552	552	jours	100%
<b>Fiction</b>	447	468	jours	105%
<b>Equipes de tournage</b>	2 325	1 864	jours	80%
<b>Post production</b>	20 731		jours	0%
<b>Vidéographie</b>	1 387	2 071	jours	149%



# Contacts

## **GEORGET François-Xavier**

Directeur délégué du pilotage de la performance et de la régulation de l'activité

01 56 22 41 37

## **SEGONI Faustine**

Responsable du suivi et de la coordination de la performance opérationnelle

01 56 22 87 62

## **TAMANINI Olivier**

Responsable du suivi et de la coordination de la performance opérationnelle

01 56 22 87 59



## COMMISSION MOYENS INTERNES DE FABRICATION compte-rendu de la réunion du JEUDI 7 NOVEMBRE 2019



France Télévisions – 1090, avenue des Bigos – 34740 Vendargues

### **Membres présents :**

Claude Framery, Vidéo PP Lambersart (CFDT)  
Grégory Hen, Machino VM Marseille (FO)  
Pascal Percie du Sert, Gestion Parc Lyon (CGT)  
Pascale Thine, OPV Nancy (CGT)  
Vincent Texier, OPS/Mixeur Rennes (CGT) – en VISIOCONF  
Christophe Derbes, Vidéo PP Marseille (CFDT)  
Richard Madragore, Vidéo VM Strasbourg (CFDT)  
Thierry Lavaill, OPS Marseille (FO)  
Thomas Lagache, graphiste Nancy (FO) – en VISIOCONF

### **Invités présents :**

Sandrine Bort, Sebastien Lebailly, Olivier Roelens.

**Aucun représentant de la Direction n'a été convié à cette première réunion de la commission**

### **PREAMBULE**

Dans un souci d'agilité et pour éviter la redondance avec les commissions existantes, la commission MIF du CSE réseau France 3 souhaite mettre en place une nouvelle organisation.

Face aux nombreux dysfonctionnements issus de la réforme des MIF, dans un souci de rétablir un dialogue constructif, de diminuer la perception négative de cette réforme par la majorité du personnel et d'essayer de faire émerger des solutions innovantes nous souhaitons proposer une méthode de travail.

Cette commission soumet à la direction et aux organisations syndicales constituant le CSE, la mise en place de cycles de discussion par activité orientées autour du travail.

Après discussion et réflexion, nous nous sommes rendus compte que de nombreux problèmes appartenant à une activité rencontraient un écho dans les autres secteurs.

L'identification de ces problèmes transverses nous paraît être un axe fondamental, véritable levier en matière de performance.

Pour rappel, les activités concernées sont Equipes légères, Vidéo mobile, Fictions, Feuilletons, Post production, Vidéographie, personnels administratifs et de production.

La commission souhaite que ces problèmes et les spécificités par secteurs d'activité soient traités en plusieurs temps.

Ce travail nous semble pouvoir s'articuler sur deux jours :

#### JOUR 1

- Analyse des problèmes remontés via les représentants de proximité en Région, par les diverses expertises et autres.
- Etablissement d'un ordre du jour.
- Désignation des invités par cooptation sur la base du volontariat et de l'expertise reconnue par les membres de la commission restreinte.
- Identification des dysfonctionnements et échanges sur un secteur ou des secteurs.

#### JOUR 2 AM

- Traitement des problèmes transverses induits et préconisations.  
(La commission souhaite que la direction de la DSQVT puisse s'associer pleinement à cette réflexion.)

#### JOUR 2 PM

- Echanges avec la direction.

Notre déplacement à Vendargues, nous a permis de rencontrer des personnels et de visiter les lieux. Les informations recueillies sur place permettront de nourrir notre réflexion sur le point d'activité feuilletton que nous traiterons lors de la prochaine commission.

---

### Point 1 – Conditions de travail sur le site de Vendargues et projets de développement



#### RENCONTRE EQUIPE EXTERIEURE - 06/11/2019 PM

Nous avons rencontré l'équipe en cours de tournage au 1 impasse des Lavandes 34980 Montferrier sur Lez.

A cette occasion, nous avons découvert une équipe composée de professionnels, soudés, passionnés, à la méthodologie de travail en tout point similaire à un plateau de tournage de fiction traditionnelle.

Prise de vue 2 caméras, Prise de son Cantar & perche, Réalisateur, Scripte, Assistants, électros, machinistes, tout les métiers étaient représentés.

Les seules différences constatées avec la fabrication d'une série telle que Magellan, Cassandra, Alex Hugo ou Mongeville résident dans le fait qu'ils tournent plus de 6mn/jour/équipe sur des cycles de 2 semaines civiles, qu'ils crossboardent plus de 10 épisodes à 4 équipes et qu'ils ne bénéficient pas d'accords spécifiques à leur activité...

Pour information, au lancement du projet, 3 équipes tournaient 235 épisodes/an, aujourd'hui 4 équipes en produisent 260/an, l'intégration de la quatrième équipe a été complètement transparente et n'a pas permis d'alléger l'amplitude de travail.



## EMPLOI

Dans un premier temps, il est évident que la priorité est de garantir le bon respect du socle commun, et ce n'est pas le cas aujourd'hui ! Amplitude de travail, Planification des heures supplémentaires, lieu de la prise de service et conditions de trajet, Indemnités de temps de transport non payées, non considération de l'activité à sa juste valeur, disparités de traitement feuilleton VS fiction, l'ouverture d'une négociation sur les conditions de travail a été annoncée d'ici la fin du mois de Novembre.

En cette phase de stabilisation, il est impératif que la Direction et les Instances représentatives rédigent rapidement un accord spécifique lié au process de fabrication du feuilleton « Un si grand soleil » afin de pérenniser l'activité, de rémunérer plus justement les salariés par exemple en forfaitisant à 44heures/semaine, de les pousser à prendre leurs récuaps au lieu de se les faire payer, ce qui à long terme est une source évidente d'épuisement. Afin aussi de rendre le site plus attractif à l'embauche pour ceux qui disent que travailler à Vendargues est un perte de rémunération ; de régulariser et indemniser convenablement les frais kilométriques, au tarif en vigueur.

La reconnaissance salariale des collaborateurs de Vendargues dans le cadre de la campagne 2019 d'attribution des mesures individuelles ne sera pas suffisante.

Il serait déplorable de devoir, par défaut, par dépit, priver 4Millions de téléspectateurs fidèles d'un seul épisode de leur série France2 préférée...

Ont été recrutés le 10 Juillet 2019, Alexandre Delay, électricien-éclairagiste, Johan Vandervoort, électricien-éclairagiste.

Ont été recrutés le 18 septembre 2019, Eric Cabaret, menuisier-constructeur décors-machiniste, Anna Guillem, électricien-éclairagiste.

Ont été recrutés le 16 octobre 2019, Benoît Pallandre, Chef OPS-mixeur, Françoise Noyon, Chef OPV, Nicolas Gilou, Chef OPS-mixeur, Vincent Israel-Alexandre, Chef OPS-mixeur.

Ce qui porte le nombre de permanents MIF à Vendargues à 47 personnes. Le delta avec les 78 intégrations initialement annoncées est encore énorme. Pour info, CDDs inclus, le site compte pas moins de 200 salariés MIF+FTVstudio (+264 comédiens + figuration).

## **SITE**

La signature d'achat du site est prévue en Janvier 2020. Elle a été retardée à cause de la prise en charge des frais de déclassement du système de sprinlage initialement utilisé sur le site par une entreprise de stockage de produits d'entretien

## **Point 2 – Traitement des frais de mission**

Suppression du forfait et du lissage : La négociation est en cours.

Une piste a été évoquée, elle consisterait à identifier les collaborateurs qui justifient d'un certain nombre de jours en frais de mission l'année précédente (RSP inclus)

et de leur autoriser l'accès au défraiement forfaitaire. Reste à déterminer, ensemble, ce nombre de jours...

Concur : mise en œuvre et temps alloué aux traitements à inclure d'urgence dans les négociations.

## **Point 3 – Effectifs de la DMF en région**

### **EQUIPES LEGERES**

La réorganisation des MIF impacte lourdement les conditions de travail du personnel. Les anciens collectifs de travail régionaux ont volé en éclats, faute de remplacement des postes vacants. Pour combler le manque de personnel, les techniciens des sites historiques sont ballotés de régions en régions afin de répondre aux demandes d'activité. Les demandes de tournages (planifiés bien en amont par les antennes régionales) ne remontent pas jusqu'à la commande client, qui de ce fait ne peut rien transmettre aux différents services de planification. Il en résulte un manque d'anticipation permanent dans la gestion des plannings :

- multiplication des repos sur place.
- semaine de travail sur 6 jours afin de réaliser les trajets précédant et/ou suivant les jours de tournage.
  
- planning qui, de plus en plus souvent, est encore vide le vendredi soir pour la semaine suivante.

L'organisation de la vie personnelle des salariés se dégrade. De leur côté, les planificateurs et chargés de production déplorent également l'arrivée souvent tardive des informations sur les tournages et sont donc dans l'impossibilité de mettre à jour leurs plannings le vendredi soir.

Le personnel se sent de plus en plus isolé, aucune hiérarchie directe n'est présente en région. Les problèmes se multiplient : pour la gestion des frais (problèmes liés à CONCUR), le suivi des RIA, la gestion du matériel, les salariés n'ont plus d'interlocuteur sur place capables de leur apporter une réponse autre que : "je me renseigne et je reviens vers vous avec le nom de la personne que vous devrez contacter".

Cette organisation de dernière minute devenue quasi-chronique entraîne l'indisponibilité de certains personnels ce qui amène de plus en plus de tournage à être tout ou partiellement externalisés, tout en étant comptés dans le plan de charge de La Fabrique. Problème de taille puisqu'ainsi le personnel permanent se retrouve parfois en sous-emploi alors que le plan de charge est, en apparence, bien respecté.

Quels sont les projets de la direction pour les équipes légères? Pourquoi La Fabrique participe-t-elle de moins en moins aux tournages de documentaires? Pourquoi de plus en plus de tournages d'émissions de flux et de magazines sont-ils externalisés ? Les salariés sont inquiets...

#### **Point 4 – Plan d'investissement en post-production**

Le fait de durcir les remplacements en post-production a généré un stress important sur l'activité des techniciens vidéos et du bureau d'ordre, sans tenir compte des bonnes pratiques de gestion antérieures. Les justifications demandées à chaque remplacement sont chronophages et démoralisantes. Aucune prime à la bonne gestion.

Il serait bon d'avoir un ratio Chiffres d'affaires/ETP, qui est bon révélateur de gestion.

La main mise d'AIISO et donc du siège sur les investissements sans réelle concertation est désagréable.

Surtout que nous avons prouvé par le passé que nos choix techniques étaient pertinents (derniers renouvellements de post-prod en 2011), taux de pannes négligeables et taux d'utilisation machine proche de 100 %.

#### **Point 5 – Bois d'Arcy**

La Direction nous a informé qu'un nouveau retard est annoncé dans la livraison du site mais n'est pas pour l'instant en capacité d'en fournir la durée. Nous aurons plus d'informations prochainement via la Newsletter n°4. De ce fait, nous ne connaissons pas la date de migration des cars régie et du personnel Vidéo mobile à Bois d'Arcy.

#### **Point 6 – Questions / Remarques**

Il y a 5 postes en centre sud à pourvoir 2OPV, 2OPS, 1ELECTRO (fiction, équipes légères)

QUID des nouveaux contrats? Les techniciens seront-ils rattachés à un lieu (Marseille ou Lyon) ou bien au centre SUD, derrière cela la question de la mobilité forcée (ou acceptée) ... à laquelle nous sommes de plus en plus confrontés. Cette question a été adressée à Mr Arnaud Segur le 24 octobre et reste aujourd'hui toujours sans réponse.

Concernant le plan de charge fiction 2019. Normalement il est établi sur 21 jours pour chacune des 21 fictions soit 441 jours (il y a encore deux ou trois ans c'était 22 jours par fiction). Dans les faits nous tournons depuis 6 mois presque tous les films en 20 jours. Attention, 20 jours risque de devenir la norme, puis 19, 18, 17... avec toujours plus de stress, de fatigue, toujours moins de temps pour bien faire le travail.

# Compte rendu de la Commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions

Réunion du jeudi 19 décembre 2019 (n°8)

La 8<sup>ème</sup> réunion a eu lieu l'après-midi du jeudi 19 décembre au Siège, presque **2 mois après la bascule**.

## Etaient présents :

Direction : Frédéric Hertz (chef de projet), Catherine Fichet (RRH de France 3 PIDF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chef de projet RH), Romuald Rat (Directeur de la DRM).

## Représentants du personnel :

Membre du CSE Central	Jean-Hervé Guilcher (excusé)	RP PIDF PTA	Vincent Flour
Membre du CSE Central	Claudine Gilbert (absente)	RP PIDF JOU	Isabelle Audin
Membre du CSE Siège	Freddy Bertin (excusé)	RP Siège Info et sport	Olivier Lecointe
Membre du CSE Siège	Serge Cimino		
Membre du CSE Réseau France 3	Rabéa Chakir-Trébosc (excusée)	RP Siège Prod/Fabr/Techno	Eric Laumonier
Membre du CSE Réseau France 3	Véronique Chazaud (absente)	RS CFDT	Bruno Espalieu
Rapporteuse CSSCT centrale	Chantal Fremy	RS CGT	Non désigné
Rapporteur CSSCT Siège	Laurent Debruyne (absent)	RS FO	Non désigné
Rapporteuse CSSCT Réseau France 3	Karine Cévaër (excusée)	RS SNJ	Abdelaali Joudi

Presque deux mois après la bascule, les dysfonctionnements impactant les conditions de travail des ex-Vanvéens, qu'ils soient ou non restés France 3 Paris Île-de-France, sont toujours nombreux. Le seul point positif semble être le respect de la priorisation de la planification, pour les personnels pour lesquels c'est possible.

Le temps imparti à cette réunion, la disponibilité des interlocuteurs et le nombre de sujets à traiter n'a pas permis de faire le tour de tous les problèmes en cours. L'ordre du jour n'a pas été épuisé et les dysfonctionnements n'ont pas pu être traités. La direction y a apporté des réponses après la réunion.

## Dysfonctionnements relevés par les représentants du personnel

### EDITION

La charge de travail du chef d'édition n'ayant pas été révisée malgré les alertes, les mêmes maux entraînent les mêmes effets : il est à nouveau en arrêt de travail.

La direction annonce un troisième poste à l'édition en cours de redéploiement.

La salle de conférence est mal sonorisée.

Réponse de la direction : une étude a été commandée aux services IMG du Siège avec un acousticien qui doit proposer des aménagements visant à des améliorations.

Le National demandant un travail important, les numéros de permanence du week-end sont à peine disponibles pour France 3 PIDF.

La direction répond que les numéros de permanence des directions opérationnelles sont à la disposition de l'ensemble des clients qu'elles servent. A ce titre, F3 PIDF est servi de la même manière que les autres entités.

Les rédacteurs en chef adjoints du week-end appellent les assistantes (en repos) pour les aider à faire les fiches Toutatis.

Réponse de la direction : la procédure d'établissement des fiches Toutatis est clairement indiquée dans les workflow remis aux personnels. Il s'agit là d'une erreur qui ne se serait pas reproduite ; un rappel a été fait en ce sens.

### **MONTAGE**

Les monteurs n'ont le temps de monter que 2 sujets par jour au lieu de 3 éléments à Vanves. La maîtrise de l'outil n'est pas un argument (cf la productivité du National), le problème c'est le workflow. De plus, les monteurs travaillant pour F3 PIDF utilisent les mêmes process que leurs collègues du National, mais avec moins de moyens (au Siège il y a des assistants monteurs pour les éléments courts).

La direction reconnaît que les personnels doivent encore s'approprier le système Dalet et sa logique de fonctionnement, très différents d'Imedia. Néanmoins, selon elle, les monteurs de F3 PIDF ont les mêmes process et les mêmes moyens que leurs collègues du National, sans faire tout à fait la même chose.

### **REDACTION**

L'engorgement du montage conduit la rédaction à fabriquer moins de sujets/jour qu'à Vanves, à tel point qu'il n'y en a plus assez pour remplir le JT, d'où la multiplication des duplex et des plateaux d'analyse.

La direction répond que les duplex et plateaux d'analyse sont des décisions éditoriales.

L'allongement des temps de transfert oblige les équipes des BEX à rentrer plus tôt (envoi à 16h30 contre 17h30 à Vanves). Tout cela entraîne moins de travail de terrain, une couverture du territoire en baisse, une perte de productivité, une baisse de la qualité éditoriale et une baisse de l'intérêt au travail. La direction assure que les procédures mises en place concernant les BEX permettent de s'approcher de l'équivalent de ce qui existait à Vanves (CTR vs transfert de fichiers). Mais il est vrai que des dysfonctionnements liés à l'arrivée ou à la visibilité des éléments dans Dalet ont été constatés et sont en cours de résolution par les équipes d'ingénierie.

A Vanves l'édition disposait d'un stock de marbres. Aujourd'hui cette souplesse n'existe plus. Lors de l'Instance de proximité de décembre la direction a expliqué qu'il y aurait une réexposition de sujets pour pallier le problème.

Suite à la CSAPIA la direction précise qu'il y a encore des marbres et il est normal qu'ils aient été utilisés pour les premières semaines d'exploitation. De nouveaux marbres sont et seront produits.

Pour les journalistes, l'augmentation des audiences n'est dû qu'au passage en HD.

La direction pense que c'est exagéré et espère que nos téléspectateurs regardent aussi le fond et pas que la forme !

## **MIXAGE**

L'augmentation du nombre d'émissions « Ensemble c'est mieux » enregistrées, au détriment du direct, oblige à mixer plus de modules, ce qui laisse encore moins de place aux sujets d'actu qui sont délestés au National.

Réponse de la direction : le nombre de modules à mixer est resté le même. La charge de travail a été évaluée et reste compatible avec l'activité. Par ailleurs, le débord éventuel et occasionnel n'est pas un problème en soi puisque couvert par le process.

Lors de l'Instance de proximité de décembre, la direction a indiqué que les mixeurs travaillant pour F3 PIDF récupérerait du mixage du National en janvier, le temps de la migration des machines du Siège sur Pro Tools. Or, ils sont déjà en surcharge.

Précision de la direction : elle a bien indiqué que les mixeurs F3 PIDF pourraient effectivement être amenés à mixer pour le national. Ce qui est normal car F3 PIDF bénéficie également du même service côté National en cas de besoin. De plus, les personnels affectés au mixage de F3 PIDF sont rattachés au service de la Fabrique centre Nord, leur activité est donc commune.

## **OPS DE REPORTAGE**

Ils n'ont pas le droit de venir dans l'emprise de F3 PIDF où ils n'ont pas de place pour ranger leur matériel. Ils doivent retrouver l'équipe de reportage en salle de départ : manque de convivialité et d'efficacité. Où est le maintien du collectif promis par la direction ?

Réponse de la direction : les OPS de reportage n'ont aucune interdiction de pénétrer dans les locaux, au même titre que l'ensemble des salariés. Leur matériel doit être rangé dans les placards du service. Ils disposent également de placards / vestiaires, au même titre que leurs collègues exerçant au National.

## **ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le changement d'OTT des techniciens se traduit par une baisse de salaire généralisée.

Réponse de la direction : la baisse des éléments variables ne concernait que 3 techniciens. Suite à une régularisation de leur situation, les avenants ont été signés.

Les entrants dans un service sont supposés adopter l'OTT du service. Les techniciens vidéos de la DMF sont à 39h. Or, les ex-Vanvéens se sont vus imposer une OTT à 35h (contre 39h en 4,5 jours à Vanves).

## **PC INFO**

Le PC INFO est sous dimensionné par rapport à la charge de travail qui a augmenté avec l'arrivée de F3 PIDF.

Réponse de la direction : le PC info a été renforcé par l'arrivée de collaborateurs issus de F3 PIDF. Il est dimensionné pour faire face à l'activité. Les collaborateurs, à l'image des monteurs, ont désormais besoin de s'approprier les outils et les process.

Les journalistes et les monteurs n'ont que des droits temporaires, ce qui les oblige à faire une nouvelle demande chaque jour, voire plusieurs fois par jour. Pourquoi le PC INFO ne peut pas ouvrir de droits permanents aux journalistes et monteurs de F3 PIDF ?

Réponse de la direction : les droits sont gérés par la coordination éditoriale. Les problèmes ont été réglés. Ce sujet a été l'occasion de remettre à plat cette problématique de droits d'accès après le 1er janvier. Désormais les paramétrages ont été modifiés à l'identique des utilisateurs du National.

Les Aviwest sont mal configurés. Les techniciens du DSNG ont subi des problèmes de décodage de signal dans la semaine du 18 novembre.

Réponse de la direction : un certain nombre de difficultés ont été remontées. Des actions correctrices ont été menées, y compris concernant le nombre de cartes SIM pour les Aviwest qui n'étaient pas mal configurés. Concernant le DSNG, tous les incidents sont analysés avec l'ensemble des intervenants. Cet

incident comme plusieurs autres sont consécutifs au changement important pour tout le monde que représente ce déménagement, aussi bien du côté des équipes de Vanves, que du côté des équipes du National. Il appartient à la direction d'accompagner toutes ces équipes pour mettre du lien et éviter qu'ils ne se reproduisent. Elle constate une nette amélioration ces dernières semaines.

L'architecture des dossiers dans DALET n'a pas été revue en fonction des besoins de F3 PIDF. C'est peut-être ce manque de lisibilité qui a conduit à diffuser un vieux « Parigo » en lieu et place du dernier fabriqué ?

Réponse de la direction : le problème constaté sur « Parigo » était lié à la diffusion et non à l'arborescence dans Dalet.

## **Point 1 - Planning d'occupation du plateau D et de la régie 4 avec mise en évidence du temps, des moyens humains et des manipulations techniques à réaliser à chaque jalonnement**

La direction du Centre d'exploitation Nord de la DMF a fourni un document reproduit ici (en italique) avec les **commentaires** de la CSAAPIA.

*Son/*

### **Bilan intégration :**

*5 OPS PIDF dont 1 en arrêt maladie*

**Commentaire** : L'arrêt maladie a commencé avant l'arrivée au Siège et se terminera dans quelques mois (opération).

*Les OPS en région ont la particularité de faire différents métiers (régie, mixage, EQT, VTPL...)*

*Les 4 OPS ont été formés sur Protocols et au workflow avec DALET. Aujourd'hui deux sont autonomes, un troisième a encore deux jours d'accompagnement. Le dernier est plus fragile.*

**Commentaire** : Deux semaines de renfort sont planifiées à partir du 6 janvier pour tous les corps de métier.

*Deux d'entre eux ne font que du mixage pour l'instant. Il leur sera proposé de faire des vacances en régie avec une formation.*

*Deux OPS ont été formés en régie 3/4 par Lionel Durand, responsable audio. Ils ont intégrés l'équipe régie également. Ils font également des équipes légères.*

**Commentaire** : La demande éditoriale de faire des « Dimanche en politique » en direct pendant la campagne électorale des municipales aurait ajouté une difficulté dans le jalonnement. La solution trouvée est de changer de plateau et de régie. A partir de janvier les DEP de F3 PIDF seront faits par la régie 2 sur le plateau C (emplacement des « 4 vérités »). Les régies 3 et 4 ne fonctionnant pas de la même façon, les ex-Vanvéens qui seront planifiés (hors les 2 OPS déjà formés) suivront préalablement une formation.

*Tous les 4 travaillent sur leurs activités régionales.*

**Commentaire** : La priorisation de planification est donc respectée.

### Manipulations techniques à réaliser à chaque jalonnement :

Deux jalonnements sont prévus en régie 4 (trois avec ou sans l'émission ensemble c'est Mieux).

**Commentaire** : Avec ECM c'est 3 jalonnements.

Pour l'audio, des rappels de preset de console coïncidant avec des besoins de tests du matériel sont prévus dans le jalonnement avant le début des émissions.

**Commentaire** : Il n'y aurait plus de répétitions selon les salariés. La direction précise que le créneau existe mais qu'il n'est pas utilisé.

Adaptation des moyens humains avec la charge de travail depuis l'arrivée de PIDF avec un troisième ops.

ASRM/

### Les maquilleuses:

Liliane Collin et Isabelle Fonbonne sont satisfaites des efforts déployés pour leur trouver un confort de travail car elles étaient très inquiètes avant d'arriver.

**Commentaire** : leur crainte venait d'une peur d'une mauvaise intégration à cause d'un fonctionnement du service en vase clos.

Au niveau planification, elles continuent de travailler sur leurs éditions et leurs émissions pour le moment. Cela convient à l'ensemble du service.

Elles ont du mal à se faire aux loges sans lumière. Isabelle s'est bien intégrée au groupe, c'est un peu plus difficile pour Liliane.

La cohabitation dans les loges avec F3 National est parfois délicate. Il faut gérer la concentration de la chroniqueuse politique qui se fait maquiller en même temps qu'un invité culturel plus décontracté. Elles se sont toutefois bien intégrées au groupe.

**Commentaire** : Lorsque F3 PIDF a besoin d'une loge, une demande est faite au responsable. Une réflexion serait en cours sur les loges du Siège car la situation serait insatisfaisante pour tout le monde. Les salariés de F3 PIDF alertent sur le nombre important d'invités et de chroniqueurs passant sur le plateau de F3 PIDF, ce qui crée une demande importante au maquillage.

### Les scriptes:

Après un démarrage très difficile dû à l'utilisation d'un nouveau logiciel, elles se sont maintenant approprié l'outil mais il y a toujours beaucoup de stress notamment en régie.

**Commentaire** : Une scripte du National les suit sur l'ensemble de la journée, en soutien.

Niveau planification, Adeline DURET et Catherine LADA [**commentaire** : l'UOA de F3 PIDF] aident pour le démarrage. Il est prévu que les planificateurs du service prennent le relais dès le mois de janvier.

Une scripte a émis le souhait de travailler sur des émissions du National, comme TLS. Cela pourra éventuellement se faire une fois la phase d'appropriation des outils terminée.

**Commentaire** : Les scriptes du National verraient d'un mauvais œil l'arrivée de leurs collègues Vanvéennes parce qu'elles penseraient devoir leur faire de la place sur les magazines, ce qui les obligerait à revenir à l'actu.

*Le bilan est plutôt positif au maquillage et reste fragile chez les scriptes mais le relationnel est bon avec l'ensemble des collaboratrices.*

*Vidéo /*

### **Les équipes :**

*Après une rencontre avec les trois techniciens vidéo de Vanves, il a été décidé de les intégrer dans un processus de formations aux outils dès leur arrivée, afin de les rendre opérationnels au plus vite.*

*Une formation par le constructeur sur notre mélangeur a déjà eu lieu.*

*Courant décembre, une formation LSM est prévue.*

*Une formation mélangeur en interne sera mise en place dès que possible.*

**Commentaire** : En janvier 2020.

*Planification régulière en régie 4 pour ces trois personnels, même s'il est prévu de les faire participer à la fabrication dans les autres régies (Ex : DEP à compter de janvier). Ce sont des collaborateurs très motivés et qui font l'unanimité dans les différentes régies.*

**Commentaire** : A leur demande ils tournent déjà sur les autres régies, notamment parce qu'ils sont en sureffectif en régie 4.

*Image /*

### **Les équipes :**

*Les collaborateurs se sont bien intégrés. Ils sont pour l'instant planifiés sur les émissions IDF plateau et en extérieur (Boulevard de la Seine etc...) ainsi que Météo A La Carte et C'est Dans l'Air.*

*Ils ont été formés au junior, ils sont actuellement dans la phase d'entraînement. Les plus à l'aise feront des doublures et passage à l'antenne début 2020.*

**Commentaire** : Jusqu'à présent il y avait 3 OPV en plateau, soit 2 pour F3 PIDF et 1 pour le National qui attend son édition. Afin d'optimiser les ressources, l'OPV du National sera officiellement planifié aussi sur les éditions régionales pour aider pendant le jalonnement. Disposition mise en application depuis le 2 janvier 2020.

### **Manipulations techniques :**

*Mise en place du régional*

- *Tourner les CAM 3/ 6 (commentaire : réalisée par les 2 OPV de F3 PIDF)*
- *Changer le pied de la cam 7 (commentaire : réalisée par l'OPV du National)*
- *Mise en place moniteur (commentaire : réalisée par le machiniste plateau)*
- *Mise en place des quatre caméras Panasonic (pour les journées avec ECM) (commentaire : du lundi au mercredi seulement, réalisée par un OPV ou par le chef de plateau)*
- *Déplacement du bar (commentaire : il s'agit du paravent à roulettes, réalisée par le machiniste plateau)*

*Mise en place National*

- *Déplacement du bar* (**commentaire** : il s'agit du paravent à roulettes, réalisée par le machiniste plateau)
- *Tourner les cam /3/ 6* (**commentaire** : réalisée par les 2 OPV de F3 PIDF)
- *Changer le pied de la cam 7* (**commentaire** : réalisée par l'OPV du National)
- *Mise en place moniteur* (**commentaire** : réalisée par un OPV ou par le chef de plateau)

**Commentaire** : Aucun temps n'est précisé, or c'est tout l'enjeu de la réussite des enchaînements. Frédéric Hertz les demandera à la DMF afin que la CSAPIA ait enfin les informations demandées depuis des mois.

*Lumière/*

*Pas de difficulté particulière rencontrée. Bonne intégration du personnel.*

**Commentaire** : Les présentateurs régionaux sont insatisfaits du rendu lumière, il semble que les mémoires de la console aient été modifiées, et surtout, les réglages de la lumière régionale ont été faits avec le plateau National éteint, alors que pendant la diffusion il est allumé. La direction a donc demandé une étude aux directeurs photo du National et du Régional pour vérifier la lumière.

*Dimanche 15/12 le JT régional a été raccourci de 30'' (BA) pour que le jalonnement soit plus long*

**Commentaire** : Le chargé de production aurait alerté mais cela n'aurait pas été suivi d'effet. Frédéric Hertz va se renseigner.

**Commentaire** : Tout est lourd, pour tous les corps de métiers, aussi parce qu'il n'y a pas de répétitions. La direction a fait un rappel des règles pour que ça change.

**Commentaire** : Pour les représentants du personnel, le regroupement des tournages d'ECM sur 3 jours entraîne une surcharge au mixage : 4 plateaux de 5' par émission et un travail rendu complexe par l'utilisation d'un seul micro. Selon la direction les mixages concernent les modules reçus via Aviwest pour 2 émissions d'ECM par semaine sur les 5 tournées, soient 2 x 4 modules. Un certain nombre de modules sont enregistrés au préalable pour des raisons de temporalité. Le souhait de l'équipe éditoriale est de privilégier les séquences en direct, ce qui est donc fait sur 3 émissions. Pour les plateaux enregistrés, les techniciens de régie, soucieux de la qualité, ont sollicité un mixage en amont.

### **Point 3 - DRM : conditions d'accueil, référent, process...**

Pour Romuald Rat, tout va bien. Il reconnaît qu'un déménagement n'est jamais simple, mais la direction a mis en place plus d'accompagnement que prévu initialement. Le bilan est globalement très positif, hormis 2 à 3 cas rencontrant des difficultés.

Revue de détail des services dépendants de la DRM, par Romuald Rat :

#### **REFERENTS**

Les premiers référents métiers et/ou procédures auxquels les ex-Vanvéens peuvent faire appel sont les encadrants des services.

## **MONTAGE**

L'accueil a été de très bonne qualité au niveau des infrastructures. Les monteurs ont bénéficié d'un accompagnement très haut de gamme. Leur retour est qu'ils se sentent encadrés.

## **OPS DE REPORTAGE**

Lorsqu'une équipe de F3 PIDF a besoin d'un OPS de reportage, elle fait une demande aux cadres techniques de F3 PIDF qui ont la liste des OPS disponibles.

## **INFOGRAPHIE**

Le salarié se dit très content, il s'épanouit dans son nouvel environnement.

## **VIDEO MOBILE**

Il y a des difficultés, l'encadrement y travaille. Les adjoints sont très présents en amont.

1 salarié est en difficulté au PC INFO. Il l'était déjà à Vanves à cause du rythme de travail. Il a été mis en doublure et est accompagné par les encadrants.

1 autre salarié est en arrêt de travail jusqu'au 5 janvier à cause de la multitude des tâches et la surcharge de travail. Il a eu un double accompagnement et est aussi suivi par la RH. Il n'a pas exprimé le souhait de changer de poste. Il a rendez-vous le 6 janvier avec Catherine Fichet et Elodie Brunois pour creuser les problèmes qu'il rencontre et mettre en place un plan d'actions. A partir du 6 janvier cette personne sera de nouveau accompagnée, plus progressivement.

## **PLANIFICATION**

Il faut inciter les salariés à se retourner vers leur nouvel encadrement. Romuald Rat constate que les techniciens adressent leurs questions à Fabrice Goll ou à Frédéric Hertz, mais pas à leur chef de service. Les circuits de communication doivent être clarifiés et simplifiés pour que chacun prenne ses repères ; c'est en cours selon lui, sans plus de précision concernant la manière de faire. Il ne veut pas que deux fonctionnements (National et PIDF) co-existent.

Lors de la précédente réunion de la CSAPIA les assistantes de l'UOA n'avaient pas encore rencontré les planificateurs de la DRM. Désormais des contacts et des échanges réguliers sont mis en place.

En cas d'absence d'un technicien en cours de semaine, c'est de la responsabilité des chefs de service et des adjoints de la DRM, avec la planification centralisée, de gérer ces remplacements si nécessaire.

## **CATEGORIES DALET**

Les accès ont été trop ouverts au départ, ce qui a pu créer de la confusion. A l'avenir les accès à des catégories/contenus qui n'existaient pas à Vanves seront également ouverts à F3 PIDF. Par exemple pour les monteurs : politique, vo et sports, ce qui ouvre des contenus beaucoup plus larges que ce qu'il y avait à Vanves. De plus, la réception des lives agences a été ouverte. A venir : accès à iredac, un fond de photos, accès à plus de capacité de recours aux motards et de moyens.

Un développement de l'outil DALET est prévu pour le National. Il servira à tout le groupe FTV car son ouverture ne coûtera rien de plus. En revanche, il n'y aura pas d'accès à la photothèque car les régions n'ont pas de budget dédié.

## **MAINTENANCE DES CAMERAS DE REPORTAGE**

En cas de panne, les JRI de F3 PIDF doivent s'adresser au magasin (des caméras défectueuses issues du parc de Vanves ont été remplacées). A noter que FTV mène une réflexion globale au problème des caméras « 200 » qui s'abiment très vite.

Le magasin aurait peur de donner du matériel à PIDF au cas où il n'aurait pas assez de matériel pour toutes les éditions. Romuald Rat a répondu que ça ne tenait pas, puisque le magasin a récupéré le matériel de Vanves. Il y a assez de caméras pour tout le monde. L'affectation des matériels doit être plus facile au Siège qu'à Vanves grâce à la mutualisation.

Les JRI de F3 PIDF se plaignent de difficultés d'appairage entre les caméras et les émetteurs/récepteurs à cause d'un manque de formation. Des formations identiques à celles suivies par les JRI de la Rédaction Nationale vont être prochainement programmées. Elles permettront de mieux maîtriser la gestion des HF qui, compte tenu des diverses missions remplies par le matériel du magasin, peut être amené à être reparamétré.

## **Point 7 - Fin des aménagements des locaux**

### **Echange de bureaux entre les documentalistes et les scriptes**

Ce point a été survolé.

Il manque encore des choses (porte manteaux, PC...). Une liste a été centralisée par Catherine Fichet et remontée aux IMG du Siège le 19 décembre.

Les documentalistes et les scriptes ont échangé leurs bureaux début décembre. La direction fera un point avec elles courant janvier pour valider définitivement ce déménagement.

## **Point 6 - Bilan des avenants**

Sur les 29 salariés versés à la DRM :

- 23 ont signé leur avenant
- 1 avait un rendez-vous pour le signer le 20 décembre
- 1 a donné son accord par téléphone et signera son avenant à son retour de congés
- 1 part dans le plan de départs au 31 décembre 2019
- 1 (en temps partiel thérapeutique) n'a pas répondu aux sollicitations de la RH
- 1 est en arrêt maladie
- Il reste 1 salarié non recensé par la DRM

Sur les 25 salariés versés à la DMF :

- 8 ont signé leur avenant
- Pas d'information sur les 17 autres (un arrêt maladie au service RH a fait prendre du retard à l'opération)

Les 2 salariés versés au service **Informatique** ont signé leur avenant.

Le salarié versé à IV3 a rendez-vous avec la RH en janvier. Son avenant mentionne un changement d'intitulé de métier.

Le salarié versé à la Direction de la sécurité et de la sûreté a signé son avenant.

Un salarié a été déclaré en inaptitude par le médecin du travail. La RH de F3 PIDF est à la recherche d'un poste de reclassement, le salarié n'a donc pas été redéployé au Siège.

Un autre salarié n'a pas non plus été versé au Siège. Il reste sur son ancien poste jusqu'à fin mars 2020 le temps d'accomplir la mission qui lui a été confiée (démantèlement du site de Vanves). Un poste d'atterrissage lui a été proposé, la direction attend son retour.

## **Point 9 - Devenir de la CSAAPIA au-delà du 31 décembre 2019**

L'accord relatif à la commission de suivi d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions, signé le 22 janvier 2019, précise (paragraphe 4.1) qu'« *Il est conclu pour une durée déterminée, conformément à l'article L.2222-4 du code du travail, jusqu'au 31 décembre 2019. Au terme de la durée du présent accord, la Commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île de France au sein du Siège de France télévisions sera dissoute et le présent accord cessera de produire ses effets. En cas de nécessité de poursuivre la mission de suivi, d'analyse et d'ajustement de la mise en œuvre du projet déployé, les parties pourront, par avenant, décider de reconstituer la commission dissoute.* »

Si l'avenir de la CSAAPIA est entre les mains des organisations syndicales et de la direction, il était important que les membres de cette commission tirent un bilan du travail accompli depuis le 15 février 2019.

Frédéric Hertz a proposé que les débats aient désormais lieu au sein de l'instance de proximité de F3 PIDF auxquels les services du Siège sont associés, avec la possibilité de l'ouvrir à des invités. Dans ce cas, la direction pourrait revoir la durée des réunions de l'IP, limitée aujourd'hui à une demie journée. Autre proposition : conserver la CSAAPIA en renvoyant tous les aspects opérationnels en IP.

A l'issue de cette réunion, les organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une négociation à la DDS.

La volonté de tous les participants reste de trouver comment accompagner plus efficacement le volet santé de l'intégration des salariés au Siège.

## **Point 2 - Mise en place des rapports d'incidents**

Ce point n'a pas été traité.

Précision de la direction après la réunion : un rapport quotidien est désormais rédigé par les cadres d'exploitation, de même qu'un rapport hebdomadaire. Un carnet de bord d'exploitation régie / plateau sera prochainement mis en place.

## **Point 4 - Indicateurs de suivi : priorisation de la planification, HS, CDD...**

Ce point n'a pas été traité en plénière.

Suite à la réunion préparatoire, les représentants du personnel proposent des indicateurs complémentaires :

- Nombre de sujets JT fabriqués
- Taux de couverture du territoire

La direction n'y est pas favorable : le nombre de sujets fabriqués n'est pas un indicateur de performance éditoriale selon elle et par ailleurs, les structures de certaines BEX ayant évolué, les volumes produits ne sauraient être comparés.

### **Point 5 - Référents métiers**

Ce point n'a pas été traité.

### **Point 8 - Plan du parking**

Les membres de la commission ont reçu un plan (cf annexe).  
Ce point n'a pas été traité.

Pour la commission :  
Chantal Fremy, Rapporteuse de la CSSCT du CSE central  
Le 14 janvier 2020