

Régions de France 3

Un Réseau sous Haute Tension

Plus d'un an après les annonces faites sur la régionalisation, il n'y a toujours pas de projet structuré pour tracer le long chemin de l'inversion de la logique de décrochage. Pire, l'état du réseau régional, celui de ses salariés et le manque criant de moyens, nous obligent à tirer la sonnette d'alarme.

Une régionalisation à marche forcée ?

Si l'objectif de mise en place de chaînes régionales de plein exercice est maintenant clairement affiché, il n'en demeure pas moins un immense flou sur la méthode que la direction entend mettre en place et les moyens pour y arriver. Quel volume et quels types de programmes ? Fabriqués avec quels moyens et avec quels outils ? Quelles structures et quels métiers pour nos régions ? Quelles formations ? Quel calendrier ? Bien malin qui sait répondre à ces questions.

L'exemple du projet de 18h30 en est une illustration flagrante : pas de projet éditorial défini à deux mois de son lancement, aucun moyens identifiés. De quoi désespérer les salariés.

La CGT est claire : si des moyens suffisants ne sont pas déployés pour la régionalisation, à commencer par le 18h30, c'est sur le terrain de la conflictualité que la direction nous trouvera car la situation actuelle est déjà très difficile partout dans le réseau.

Métiers en tension

Conséquences de la situation de l'emploi (et de l'inconséquence de notre direction), certains métiers manquent de personnels formés disponibles. Ponctuellement on peut le comprendre mais quand cela dure depuis plusieurs années et sur plusieurs métiers cela ressemble plus à une politique délibérée. La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) dans notre maison laisse rêveur...

Après l'épisode malheureux de l'an dernier d'un "crash antenne" de France 3 Normandie Rouen - pour mémoire, la non-diffusion des éditions d'information due à l'impossibilité de remplacer UNE seule scripte - ce sont non seulement nos émissions qui sont en péril mais aussi la santé des collaborateur·trice·s. L'organisation du travail et les choix d'activité se font-ils en fonction de la disponibilité des CDD ? On marche sur la tête.

La pression qui pèse sur les épaules du personnel, de ceux qui « sauvent » chaque jour la fabrication d'une édition ou d'une émission n'est plus acceptable. Cela n'est ni prévu, ni indiqué dans leur contrat de travail.

Non-remplacement des personnels

Déconnectés de la réalité du terrain, les petits comptables d'ETP et technocrates à part variable mettent à mal les conditions de travail

des salariés concourant directement aux éditions d'information et à la fabrication de nos émissions. D'une manière générale le non-remplacement des absences entraînant le report de la charge de travail sur les collègues ou sur les jours travaillés suivants, pèse fortement sur la santé des salariés et sur la vitalité du collectif de travail. L'augmentation constante de l'absentéisme et des alertes santé devraient alarmer depuis longtemps la direction.

Quel qu'en soit le motif, chaque absence doit pouvoir être remplacée. Des formations peuvent tout à fait être assurées en interne, par exemple en organisant des formations de scripte d'édition dans les stations.

C'est à la direction qu'incombe la responsabilité de créer des viviers de personnels opérationnels et disponibles afin d'assurer les remplacements des absences sur tout le réseau. Cet aspect doit être largement pris en compte au plus haut niveau de l'entreprise pour prévenir les risques psychosociaux au sein de nos collectifs de travail.

Un projet de régie automatisée hors-sol

La direction du réseau s'est empressée de négocier un accord d'expérimentation sur les régies automatisées sans respecter les fondamentaux de l'accord qui encadre ce genre d'exercice.

En effet, le point de départ de toute expérimentation est la présentation d'un projet de développement, en l'occurrence celui de la régionalisation de France 3. Un an après la signature de ce calamiteux accord d'expérimentation sur les régies automatisées, le projet de régionalisation n'existe pas.

Seconde carence de cet accord : l'absence de volontariat. L'accord du 7 mai 2019 est un compromis visant à contrebalancer la mise en place d'une RCC par une méthode participa-

tive de déploiement des projets de développement, avec des embauches à la clé. Si le principe des expérimentations a été acté pour ces projets, c'est sur la base du volontariat.

Et c'est bien évidemment ce qui fait défaut dans l'expérimentation balbutiante de la régie automatisée de Rouen. Comment convaincre, en effet, des salariés de s'investir dans un projet qui porte en germe la suppression de leur métier alors qu'à ce jour aucune perspective concrète d'évolution ne s'offre à eux ?

Enfin, le point d'équilibre d'une expérimentation est la mise en place d'un Comité de Pilotage paritaire (COPIL) incluant des représentants de la direction, des représentants du personnel et des salariés volontaires dans l'expérimentation. L'un des points majeurs, pour qu'une sincérité des échanges au sein de ce COPIL puisse exister est que son animateur soit neutre. Le directeur d'exploitation technique du réseau France 3, qui porte par ailleurs, au nom de la direction, le projet d'automatisation des régies, est-il la personne la plus neutre que la direction ait trouvé pour animer ce COPIL ? Est-il le mieux placé pour identifier et éviter les risques professionnels du projet ?

Cette expérimentation et sa méthode plus qu'hâtive en plein confinement apparaît donc vouée à l'échec. Les personnels de Rouen l'ont refusée massivement lors d'une grève le 17 novembre à l'appel de la CGT. Un véritable coup de semonce que la direction doit entendre en arrêtant son passage en force. On ne construit rien contre les personnels.

Les Instances de Proximité en difficulté

La réforme néolibérale du code du travail de 2017 (Ordonnances Macron) a détricoté la protection du salarié. En contrepartie, elle prévoyait un renforcement de la négociation collective et du dialogue social au sein des entreprises. Est-ce vraiment ce que l'on voit ?

Le CSE du Réseau et les Instances de Proximité (par délégation du CSE dans les antennes), remplacent désormais (partiellement) les délégués du personnel et les CHSCT dans leurs prérogatives. Ils sont incontournables pour assurer la protection du salarié et pour un dialogue social de terrain.

Mais la tâche est rude.

Sont-ils suffisamment considérés et entendus dans le Réseau régional de France 3 ? La réponse est non. Leur nombre et leurs moyens sont trop faibles. Obsédées par leurs objectifs d'économies de non-permanents, les directions régionales poussent à ne pas (ou beaucoup moins) remplacer les journées de délégation des représentants du personnel.

Ainsi, le message envoyé par la direction qui ne remplace pas un représentant du personnel est clair : le représentant du personnel, quand il est en délégation, est responsable du mauvais fonctionnement de son service, de la modification du planning des collègues, de la charge de travail qui augmente, des empêchements de détachement sur d'autres missions...

Une forme de culpabilisation sournoise s'installe et cela oppose les salariés entre eux. Pour la CGT c'est une forme de délit d'entrave qu'il convient de combattre. Le nouveau directeur du dialogue social de FTV a été sensibilisé à ce sujet.

Fort de ces constats, la CGT exige :

- ▶ La présentation préalable en CSE d'un projet structuré de régionalisation de France 3 avec des moyens adaptés aux objectifs, à commencer par ceux dédiés au lancement du 18h30 prévu en janvier 2021.
- ▶ La création des viviers de personnels volontaires sur les métiers dits « en tension ».
- ▶ L'arrêt de l'expérimentation de régie automatisée à Rouen
- ▶ Le doublement du nombre de RP par la mise en place de RP suppléants et une garantie de remplacement des élus et mandatés sur l'exercice de leur mandat.
- ▶ La mise en place d'un plan d'action négocié afin de restaurer une égalité de dignité des Représentants du Personnel face à la direction et un renforcement de leurs moyens sur tous les sites.

La CGT, organisation syndicale de combat, force de contestation et de proposition demande l'ouverture d'une négociation sur ces sujets. Nous n'aurons de cesse de lutter pour préserver l'emploi, les conditions de travail et la santé des salariés.

Le 19 novembre 2020