

## Déclaration liminaire au CSE du réseau France 3

### Une inertie à géométrie variable

La direction de cette entreprise fait preuve d'une grande agilité quand il s'agit de poursuivre, à marche forcée, son inexorable politique de suppression d'ETP. Le contraste est en revanche saisissant, dès lors qu'on s'intéresse à l'accompagnement des salariés, à la prise en compte des questions de santé ou des conditions de travail, et à l'association des représentants du personnels au déploiement des projets.

L'inertie sur ce point est manifeste et l'on n'a toujours pas, à ce jour, mesuré de nouvelle impulsion depuis les changements de casting au sein du Codir, l'été dernier.

Nous allons l'évoquer dans cette instance, la capacité de l'entreprise à prévenir, ou tout au moins à répondre aux situations dégradées que vivent un grand nombre de salariés ne progresse pas. Le désastre social de la Fabrique dure depuis 3 ans, sans que les améliorations soient significatives, la politique de prévention reste balbutiante malgré les demandes répétées des élus à ce sujet, les actions à mettre en œuvre suite à des alertes dans plusieurs antennes s'étirent dans le temps, au mépris des obligations légales de l'employeur.

L'un des thermomètres de ces symptômes, l'absentéisme, n'a donné lieu à aucune analyse, malgré la demande répétée des élus depuis 3 ans. Visiblement subjuguée par des promesses ronflantes, la DRH a externalisé ce travail auprès du cabinet Wavestone, qui avait déjà sévi lors de la réforme de la DMF. Un échec patent de plus : pas la moindre avancée au service de la prévention de la santé des salariés. Et une ardoise sans doute conséquente.

Le déficit de compétences en matière de santé est-il si important au sein de la filière RH et du management de France Télévisions et du réseau régional en particulier ? Ou bien s'agit-il d'une stratégie ?

L'enlisement du calendrier social semble devenir un procédé qui permet de noyer bon nombre de négociations attendues par les élus, mais qui ne semblent, malgré les dénégations, pas en tête des préoccupations de nos dirigeants :

Alors que l'on doit voter dans un peu plus de 4 mois, la négociation sur les IRP (instances représentatives du personnel) est tellement embourbée qu'on n'est pas en mesure d'expliquer aux potentiels candidats quel sera le cadre d'un futur mandat, ni les assurer que les conditions de son exercice seront moins détestables qu'elles l'ont été pour les élus ces trois dernières années.

En ce qui concerne le projet régional que nous allons évoquer au cours de ces deux jours, l'accord de méthode promis depuis des mois n'est toujours pas finalisé, à 3 mois d'une nouvelle phase d'évolution des antennes. Nous ne sommes donc pas en ordre de marche pour suivre le déploiement d'un projet stratégique majeur qui se met pourtant en place, par petites touches, depuis des mois. En attendant, l'anxiété des salariés ne cesse de croître : quels moyens ? Quelle qualité ? Quels métiers ? Quelles conditions de travail ? Quelle volonté éditoriale ? Et lorsque l'on apprend que le traitement des élections régionales à Nantes sera externalisé alors qu'il s'agit là d'une

mission d'information essentielle de France 3, les personnels sont légitimes à se demander si ce fameux projet régional se fera avec ou sans eux.

Cependant, la direction, elle, suit méthodiquement son agenda, sans vouloir y déroger. Ainsi, nous avons appris par une communication interne le changement de rattachement de la direction du réseau régional, sans que cela ait fait l'objet de la moindre information des instances. La direction a beau minimiser l'impact d'une telle modification, pourquoi changer alors ? Cela repositionne pourtant le réseau régional et ses 3200 salariés, non plus sous la présidente, mais sous la responsabilité hiérarchique du directeur général des antennes et des programmes. Une mise sous tutelle du numéro 2 de l'entreprise ? Cela n'évoque pas vraiment une plus grande autonomie des régions en tout cas.

En août 2019, à l'occasion du 1<sup>er</sup> CSE de Laurence Mayerfeld comme directrice du Réseau régional, la CGT exprimait ses fortes attentes sur tous ces sujets et concluait par ce principe : « la confiance, c'est comme l'amour, cela se construit sur des preuves ». Près de deux ans plus tard, force est de déplorer que les preuves ne sont pas au rendez-vous.

Le 1er juin 2021