

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 30 juin et 1er juillet 2021

Compte-rendu de gestion 2020 du CSE

Les élus ont approuvé unanimement les comptes du CSE pour l'année 2020. Un exercice perturbé par la crise sanitaire qui a mis un coup d'arrêt aux activités sur une grande partie de l'année. Le résultat est donc excédentaire, ce qui permettra de mieux financer la reprise des activités sur la fin de l'année 2021 et sur 2022.

Après un exercice 2019 très compliqué car il avait fallu consolider les données issues des 4 logiciels des anciens pôles, le CSE dispose désormais d'un outil de gestion unifié, de procédures clarifiées, d'un service comptable pleinement opérationnel, ce qui permet de présenter une situation financière saine et apurée.

Les comptes ont été certifiés par le commissaire aux comptes.

Les documents financiers sont accessibles sur le site internet du CSE :

➔ www.csefrance3.fr/com/page/1497

Les élus ont également approuvé les comptes des cantines d'Antibes et Marseille, gérées par le CSE.

Relocalisation du site de la Valentine (Fabrique Marseille)

Dès la présentation de la réforme de la Fabrique, la direction avait annoncé son intention de déménager le site de la Fabrique de la Valentine, qui accueille les équipes de tournage et de fiction à la périphérie de Marseille. Initialement, la direction souhaitait déplacer les équipes sur le site de la Belle de mai (où se tourne déjà Plus belle la vie), mais le projet avait capoté.

Un nouveau site a été trouvé à quelques centaines de mètres de là, dans la zone de la « Vallée verte ». La direction doit consulter le CSE sur un tel projet.

Mais alors que le site a été retenu il y a plus d'un an, la direction a attendu le 30 juin pour présenter son projet, après que le bail a été signé le 1^{er} juin.

Les élus ont déploré une fois de plus d'être consultés au dernier moment, alors que le projet ne peut plus évoluer qu'à minima. Sur le document présenté, les travaux devaient même commencer le 1^{er} juillet, soit le lendemain de la présentation du dossier au CSE. Devant les protestations des élus, Yves Dumond, le directeur des moyens de fabrication a annoncé qu'ils ne commenceraient qu'en septembre.

Reste que le temps est limité (le bail de la Valentine doit prendre fin le 31 mars 2022), alors qu'il y a plus de 6 mois de travaux de bâtiment et d'aménagements.

Plus grave, une fois de plus, la direction de la Fabrique n'a pas associé les salariés en amont du projet, pas plus que les représentants de proximité. Pour la patronne du centre d'exploitation Sud, les salariés ont été associés, puisqu'on leur a envoyé un mail. Cela confirme le sens inné du dialogue de la direction de la Fabrique, qui n'a manifestement rien appris de ses nombreux manquements depuis 3 ans. De toute évidence, cette direction déconnectée du terrain méprise les salariés ou elle les craint.

Les élus lui ont rappelé ses obligations en matière de santé et de qualité de vie au travail. On ne peut plus faire l'économie d'un travail avec les salariés sur tout ce qui touche à leur environnement de travail. Associés en amont, ils auraient pu formuler une expression de besoins, apporter leur regard de professionnels et faire évoluer utilement le projet, plutôt que de subir en aval ce que leurs chefs auront décidé en chambre.

Puisque ce travail n'a pas eu lieu, les élus du CSE ont décidé de bénéficier du regard et des conseils d'un expert. L'enquête a été confiée au cabinet Technologia.

Poursuite de l'information/consultation sur le projet de développement des chaînes régionales

Après de nombreuses péripéties, un accord de méthode sur le projet de régionalisation de France 3 a été signé par les 5 organisations syndicales représentatives sur le réseau régional. Il prévoit la création d'une commission d'anticipation, de suivi et d'ajustement de la régionalisation (CASAR), qui doit se réunir tous les mois jusqu'à la fin 2022. C'est dans cette instance que se discuteront tous les projets liés à la régionalisation. Toutes les organisations syndicales représentatives du Réseau y seront représentées. Elle sera présidée par Germain Dagognet, le directeur du projet de régionalisation. Le secrétaire du CSE en sera le secrétaire. 1^{re} réunion, a priori, en juillet.

Côté régies automatisées, c'est le site de Strasbourg qui a été choisi pour accueillir l'expérimentation sur le futur journal régional et la régie automatisée. D'un seul coup, la direction ne parle plus d'expérimentation mais d'une « zone de test ». Un élément de langage pour ne pas avoir à renégocier un accord d'expérimentation, la direction renvoyant au suivi de la régionalisation par la CASAR. Or il est bien clair qu'au sein du vaste projet de chaînes régionales, il y a la place pour des expérimentations dès lors qu'il s'agit de faire évoluer les pratiques et les métiers. C'est l'esprit de l'accord de mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise.

Par ailleurs, la direction a fait réaliser ces 10 dernières semaines un diagnostic autour de l'organisation d'activité, dont la structuration datait des pôles de gouvernance, afin de voir comment les choses pourraient mieux fonctionner. Suite à la réorganisation du réseau France 3 en 13 régions, les régulateurs d'activité sont devenus des DDMPO (directeurs délégués aux moyens et à la performance opérationnelle), sans que leur positionnement soit très clair. Par ailleurs, les fonctionnements des unités d'organisation d'activité sont très disparates. Le travail a été mené pour la direction par le cabinet Cognizant Consulting. Il y avait un fort besoin de parole chez la centaine de personnes qui concourent à la planification (organisateur·s d'activité, assistant·e·s, rédacteur·e·s en chef adjoint·e·s, DDMPO), selon Alain Astarita, le directeur de la coordination et du développement régional. Des ateliers ont eu lieu au sein de 6 régions (Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne-Franche Comté, Bretagne et Centre-Val de Loire), avec la contribution d'autres régions. Le Cabinet Cognizant doit maintenant faire des préconisations.

Bras de fer sur le maquillage

Ayant pris connaissance du lancement de l'appel d'offres sur le maquillage sur l'ensemble du réseau régional, le CSE a estimé qu'il s'agissait d'un projet important susceptible d'affecter le niveau et la structure de l'emploi, les conditions de travail et la santé des salarié·e·s concerné·e·s. A ce titre, ils ont demandé que le CSE soit consulté. Refus de la direction. En conséquence les élus ont mandaté leur secrétaire pour saisir le juge pour entrave à leurs prérogatives.

Santé au travail

Le compte-rendu de la CSSCT traite en premier lieu de la **crise sanitaire**. Des capteurs de CO2 vont être installés dans les salles de réunion ; les médecins du travail peuvent désormais vacciner avec le vaccin Moderna ; un nouvel affichage des mesures barrière incluant des préconisations précises sur l'aération des locaux devrait aussi être mis en place, les élus le demandent depuis plus d'un mois. Quant aux « ateliers de reprise » qui devaient, entre autres, identifier les craintes de retour sur site dans le Réseau et à la Fabrique, ils sont plus ou moins bien organisés selon les directions locales. Le dialogue social est inégal selon les emprises.

Les bilans 2020 des médecins du travail sont essentiellement consacrés à la pandémie. Cependant, plusieurs d'entre eux continuent de faire état des risques psychosociaux. Ces constats inquiétants durent parfois depuis des années.

Lors de ce point, un état des lieux est fait sur l'utilisation des Aviwest. Les élus de la CSSCT apprennent en séance que les consignes de sécurité ont été modifiées en 2017 au mépris de tout principe de précaution. Nouvelles études à l'appui, les élus demandent un retour urgent aux anciennes consignes de sécurité.

Un point est également effectué sur les diverses démarches actuellement en cours en Bretagne (le compte-rendu diffusé est expurgé de ce point qui traite parfois de cas

individuels). Le débat s'est crispé sur le rapport d'une enquête conjointe que la direction ne souhaite pas transmettre à tous les RP de Bretagne et à la CSSCT – qui sont des émanations du CSE – comme cela est fait habituellement. Pourquoi ce changement de procédé qui contrevient aux prérogatives des élus du personnel ? les élus du CSE s'en offusquent, une ➔ [résolution](#) est votée à l'unanimité.

A Rouen, l'expérimentation sur la régie automatisée n'est plus qu'un mauvais souvenir. Néanmoins, la direction dit avoir tiré des enseignements « du risque grave » déclenché par les représentants de proximité. Une série de mesures préventives devrait accompagner la future plateforme de test prévue à Strasbourg.

Deux points de la CSSCT ont concerné la Fabrique : l'absentéisme et le plan d'action consécutif à l'alerte pour risque grave à Bordeaux. Pour les chiffres de l'absentéisme, même constat que sur le Réseau : les indicateurs ne sont pas assez pertinents pour permettre aux élus, mais aussi à la direction, d'évaluer le lien entre arrêt maladie et travail, ce qui est essentiel pour combattre efficacement l'absentéisme. Quant au plan d'action de Bordeaux, après des ateliers salariés/élus/direction menés par la SQVT, il semble satisfaire enfin toutes les parties. Reste à le mettre en œuvre jusqu'au bout.

Plus de détails dans le ➔ [compte-rendu expurgé de la CSSCT](#).

Niveau de l'emploi au 31 mars 2021

A la fin du 1er trimestre, le niveau moyen de l'emploi est de 2817 ETP, soit une baisse de 70 ETP en un an. Ce chiffre correspond à 2536 ETP permanents et 281 ETP non-permanents. Le recours aux CDD est en baisse de 48 ETP sur la période de mars 2020 à mars 2021, du fait du Covid et de la grève sur le 18h30, selon la direction.

Force est de constater que la politique malthusienne de l'emploi en vigueur depuis quelques années déjà se poursuit et même s'amplifie à l'occasion de la crise sanitaire. Et ce, alors même que de nouveaux objectifs comme le développement régional vont demander de nouveaux moyens humains.

Les heures supplémentaires sont en hausse.

Côté Fabrique, le seul chiffre communiqué concerne les permanents physiquement présents. 329 permanents sont rattachés aux 8 sites régionaux, contre 327 en 2020.

Tous les détails dans le ➔ [compte-rendu de la commission emploi-formation](#).

Bilan du plan de développement des compétences 2020

Crise sanitaire oblige, 2020 a été une petite année pour la formation, avec une baisse d'un tiers du nombre de personnes formées. Au total, 1506 salariés ont bénéficié d'une action de formation, contre 2083 l'année précédente.

Le budget décentralisé n'a été consommé qu'à 63% (497 358 € sur 785 362 € budgétés). Au total, l'investissement pour les antennes du réseau atteint 932 591 €, avec 3007 salariés formés sur le budget transversal.

Côté Fabrique, 298 salariés ont été formés pour un investissement de 106 436 €.

Plus de détails dans le [► compte-rendu de la commission emploi-formation](#).

La commission a également réalisé un [► focus sur les viviers d'encadrement](#).

Grilles de rentrée

Une commission des antennes et de l'info s'est réunie fin juin pour évoquer les grilles de rentrée.

Parmi les grands axes, le lancement d'une nouvelle matinale, en remplacement d'Ensemble c'est mieux. L'émission s'appellera « Vous êtes formidables » et sera diffusée à 9h sur 45 minutes. Plusieurs régions, dont l'Occitanie et Aura ont fait le choix de réinternaliser la production de l'émission jusqu'ici confiée à Eden, ce qui représente 15% de production interne en plus dans le Réseau, selon la direction. D'autres la produisaient déjà en interne. Seules les régions de l'ex-pôle Nord-Ouest, pour la plupart des mono-antennes, continueront à avoir recours à de la production exécutive, autrement dit à des producteurs privés.

Selon la direction, l'objectif est de parvenir à une réinternalisation à terme, mais on a tout lieu d'en douter quand on voit le peu de marges de manœuvre de régions comme les Pays de la Loire qui se sont retrouvés à confier au privé la fabrication de leurs débats électoraux. Du jamais vu sur le cœur de métier de l'info régionale. La directrice du numérique, Frédérique-Marie Lamouret reconnaît que « la pratique de Pays de la Loire n'est pas prônée par la direction de l'info », ajoutant que « les élections sont un moment emblématique de l'activité et un sujet de fierté pour tous les personnels ». On souscrit.

Autres projets en gestation : un week-end dédié aux langues régionales dans les régions concernées, au dernier trimestre.

Sur le numérique, deux régions vont travailler sur des axes d'évolution des plateformes web : PACA va travailler sur la convergence web et télé, afin de parvenir à publier des contenus sur le web avant la télé. Dans le Grand-Est, le travail doit porter sur le référencement des vidéos de programmes régionaux sur France.tv. Ces pilotes doivent aboutir au mieux à la fin de l'année. Autre travail à mener : la visibilité des contenus et le lien avec les utilisateurs.

Plus de détails dans le [► compte-rendu de la commission](#).

A venir

Prochain CSE : 31 août et 1^{er} septembre.

Le 6 juillet 2021

Vos élu·e·s vous souhaitent un bel été.

▲ Titulaires :

Élisabeth Braconnier (Besançon), Chantal Frémy (Toulouse), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Fabienne Labigne (Nantes), William Maunier (Metz), Pierre Mouchel (Bordeaux), Christophe Porro (Marseille), Thierry Pujol (Limoges), Sylvie Samson (Orléans).

▲ Suppléant·e·s :

Delphine Collin (Poitiers), Karine Cévaër (Rennes), Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Danilo Comodi (Le Havre), Philippe Conte (Grenoble), Isabelle Debraye (Amiens), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Claire Lacroix (Marseille), Thomas Raoult (La Fabrique, Rennes), Frédéric Rinauro (Montpellier).

▲ Représentant syndical : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon).



Résolution des élus du CSE du Réseau France 3

Une enquête conjointe pour atteinte aux droits des personnes à France 3 Bretagne a été menée par deux membres de la direction et deux représentants de proximité.

A l'occasion de la réunion du CSE du 1^{er} juillet 2021, les élus du CSE ont appris que la direction du Réseau France 3 et le directeur de la QVT refusaient que le rapport d'enquête soit transmis aux membres de la CSSCT, ainsi qu'aux représentants de proximité de France 3 Bretagne, chargés, par délégation du CSE, de suivre au niveau local les sujets relatifs à la santé.

Les élus rappellent qu'aux termes de l'article 3.2.2 de l'accord du 9 mars 2018 sur la composition des instances, les représentants de proximité sont chargés, par délégation du CSE, « de réaliser les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, en lien avec un membre du CSE ou de la CSSCT », ainsi « qu'instruire le droit d'alerte local ». L'enquête est donc une prérogative du CSE, déléguée aux RP, en lien avec le CSE. La délégation par le CSE d'une partie de ses prérogatives ne prive pas l'instance de ces dernières. La délégation doit donc rendre compte de son travail au CSE, en lui transmettant son rapport (cf. documents de l'INRS).

Les élus rappellent qu'ils sont tenus à une obligation de discrétion et qu'il est de leur responsabilité de veiller à la confidentialité des échanges et des sources. L'argument de la confidentialité ne saurait donc être invoqué pour retenir la communication du rapport, d'autant que les auteurs de ce dernier ont la possibilité, à titre de précaution, de l'anonymiser.

Ces rappels étant faits, il apparaît que la direction contrevient aux prérogatives du CSE qui doit être suffisamment éclairé afin de tenir le rôle que lui confie le code du travail, c'est-à-dire de « contribuer à promouvoir la santé des salariés, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et de réaliser des enquêtes, de procéder à l'analyse des risques professionnels et de susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes ».

Une restitution du rapport à la direction est prévue le 2 juillet 2021. Les élus du CSE exigent que les membres de la CSSCT et les RP de France 3 Bretagne assistent à cette restitution et que le rapport leur soit remis dans sa totalité à cette occasion.

En cas de refus, les élus du CSE du Réseau France 3 mandatent leur secrétaire, aux fins de saisir le tribunal compétent en urgence comme au fond, dans le but de voir juger le non-respect par FTV de ses obligations en matière de transmission des informations et documents nécessaires.

**Adopté à l'unanimité des 26 votants
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

A Paris et en visio, le 1^{er} juillet 2021



Compte-rendu de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Réunions du 25 et 28 juin 2021

Présents pour la direction : Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable QVT pour le Réseau France 3), Xavier Froissart (directeur du service Qualité de Vie au Travail).

Présents pour la CSSCT : Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, François Ollier, Laurence Romet.

Crise sanitaire Covid-19

Invités : Dr Eric Mageau, Dr Samia Chena, Dr Lakshmy Chastang, (médecins coordinateurs FTV), Michaël Friederich (directeur de l'exploitation du réseau)

La courbe des contaminations dans le Réseau et à FTV suit l'évolution nationale, c'est-à-dire qu'elle baisse. Néanmoins il y a une inquiétude sur l'extension du variant Delta plus contagieux mais aussi à terme le Delta +, présent actuellement dans d'autres pays. La bonne nouvelle c'est que nos vaccins sont efficaces sur le Delta y compris l'AstraZeneca, contrairement à ce que l'on croyait au début. Les médecins du travail continuent à exhorter les salariés à se faire vacciner. De leur côté, ils vont recevoir chacun, à partir du 2 juillet, 10 flacons de Moderna ; ce sera aussi le cas des médecins inter-entreprises. Faire les deux injections avec des vaccins différents n'est plus déconseillé, au contraire.

Concernant **les implantations France 3 dans les Landes**, 1^{er} département touché pas le Delta, il y a eu un rappel de commande de masques FFP2, mais l'un des élus met en garde contre l'impossibilité de respirer correctement avec ce genre de masque en cas de forte chaleur.

Lors de la dernière CSSCT, la question **des capteurs de CO2** avait été posée. La direction a donc décidé de doter chaque site d'un capteur mobile pour les salles de réunion. Selon la direction, il n'est pas nécessaire d'en mettre plus, les élus réclament néanmoins que les locales puissent aussi en bénéficier.



Quant au **protocole sanitaire**, la direction précise qu'il n'y a pas de nouvelles recommandations ; on reste sur un espace de 4 m² minimum par salarié avec masque, et un retour progressif pour les fonctions qui ne concourent pas à l'antenne avec une présence sur site de 3 jours sur 5. Cependant, une jauge légèrement différente est laissée à l'appréciation des directions régionales.

Les élus de la CSSCT s'étonnent en revanche qu'un nouvel **affichage** des mesures barrière avec des précisions sur le type d'aération nécessaire dans les locaux, n'ait pas été fait sur la plupart des sites. Lors de la CSSCT de mai, cette demande avait pourtant été acceptée par la direction compte-tenu du retour de salariés n'ayant pas remis les pieds dans l'entreprise depuis parfois un an. Elle nous répond que les ordres en ce sens ont bien été donnés aux APS mais que la mise en œuvre peut prendre un peu de temps.

Même étonnement concernant **les ateliers de reprise**. Après un sondage auprès des représentants de proximité, la CSSCT a découvert des situations très disparates. Dans certaines régions, les ateliers se sont déroulés correctement, dans d'autres ils n'ont pas eu lieu, une RRH soulignant par exemple que ce n'est pas obligatoire dans le Réseau, ce qui est faux ; dans d'autres stations encore, des ateliers ont eu lieu sans les RP, ou parfois les RP ont été planifiés au dernier moment sans échanges préalables. A la Fabrique, des ateliers se sont tenus après le retour sur site des salariés. Un RP s'est notamment retrouvé assailli de questions auxquelles le chef de service intermittent ne pouvait répondre.

La direction nous répond que ces ateliers sont prévus jusqu'en septembre et qu'il est logique que tous n'aient pas eu lieu. Pour rappel, ces ateliers étaient prévus essentiellement pour repérer les signaux faibles parmi les salariés qui pouvaient craindre un retour sur site, l'idée était donc de les tenir le plus en amont possible, c'est pourquoi les communications ont été publiées le 20 et 21 mai par la direction et la CSSCT.

Ces dysfonctionnements révèlent combien le dialogue social n'est pas satisfaisant dans le Réseau et dans le cas présent, pas du fait des élus du personnel. Ce qui est inquiétant, c'est que même lorsqu'une volonté de co-construction s'affiche en central, des résistances persistent. A moins que les équipes managériales ne puissent y répondre par manque de moyens.

Rapports des médecins du travail 2020

Invités : Dr Eric Mageau, Dr Samia Chena, Dr Lakshmy Chastang, (médecins coordinateurs FTV), Michaël Friederich (directeur de l'exploitation du réseau).

Point Aviwest

Avant d'aborder les bilans des médecins du travail, les élus de la CSSCT ont souhaité échanger sur les mesures de sécurité concernant les appareils de transmission 4G. Après un sondage des RP, les remontées nous ont inquiétés. Les élus de la CSSCT apprennent en effet que les **consignes de sécurité ont été modifiées en 2017** sans en informer clairement de nombreux



élus santé. Pour rappel, cette année-là, des mesures avaient été effectuées par l'ANFR (agence nationale des fréquences radio-électriques) dans des conditions de tournage ; ces mesures révélaient que nos appareils étaient aux normes quant au voltage/m. La belle affaire !

Nous avons longuement débattu sur les paramètres d'expositions lors de la journée santé où plusieurs médecins du travail et élus du personnel s'étaient opposés à l'idée de lever les distances de sécurité, compte-tenu des études épidémiologiques et des multiples avis scientifiques contradictoires à ce sujet, sans compter les recommandations du parlement européen qui préconise des normes beaucoup plus basses que celles de la France. D'ailleurs, l'ANFR avait ouvert le parapluie en précisant que, si elle nous assurait que les émissions de champs électromagnétiques étaient aux normes, elle ne nous affirmait pas qu'elles étaient sans danger à terme.

Lors de la séance, nous apprenons donc que les consignes édictées en 2017 lèvent toute distance de sécurité sauf pour les femmes enceintes et les porteurs de pacemakers. Mais aux dires des RP, la plupart des Aviwest ne sont plus accompagnés d'aucune notice de sécurité. Les RP d'une antenne ont dû faire une demande spécifique pour qu'une salariée enceinte ne soit pas planifiée avec cet équipement. De plus, il nous est rapporté que ces appareils sont parfois utilisés en sac à dos pour des diffusions en direct, sans compter de nouvelles antennes amplificatrices fournies également sans notice de sécurité et sans compter enfin ces nouveaux galets wifi qui se mettent directement dans la poche. **Les élus de la CSSCT réclament donc à la DSQVT une révision urgente de ces consignes** afin qu'elles rétablissent des distances de sécurité, sachant que les utilisations de ces équipements sont désormais quasi quotidiennes. **Cette demande est appuyée par l'intervention de l'une des médecins du travail qui fait part de nouvelles études évoquant l'impact possible de ces ondes sur la fertilité des hommes. Clairement, nous demandons que le principe de précaution s'applique urgemment au regard de l'obligation de résultat de l'employeur sur la santé des salariés. Nous demandons que des câbles de 2 m soient remis dans les sacs Aviwest avec des consignes claires. La direction nous répond qu'elle va regarder...**

Par ailleurs, nous rappelons l'iniquité de traitement entre les salariés du Siège et du Réseau, qui eux ne peuvent refuser de travailler avec les appareils 4G contrairement à leurs confrères des rédactions nationales. Cette différence de traitement en matière de sécurité est pour nous intolérable.

Bilans 2020 des médecins du travail

Sans surprise, les bilans de l'année 2020 montrent que les médecins du travail ont été happés par la crise sanitaire. Comme le permettait la loi, les visites périodiques ont pu être reportées, le nombre de visites non périodiques sont donc très majoritaires ; mais alors qu'elles peuvent être synonymes de RPS habituellement, là les médecins de FTV pensent qu'il s'agit surtout de consultations liées au risque épidémique.

Cependant, plusieurs rapports font tout de même état d'autres risques professionnels dans l'entreprise : **Strasbourg** évoque de la souffrance au travail, de la charge mentale et du stress ainsi que des risques électromagnétiques et routiers ; pour information le médecin a rédigé au printemps 2021 une alerte plus particulière sur les RPS des élus du personnel. **Montpellier**



observe des risques psychosociaux potentiels. **Antibes** souligne également des interventions sur les RPS, tout comme **Grenoble** ou **Caen** qui lie les RPS à la réorganisation du fait de départs volontaires et à un événement grave. **Lille** est plus exhaustif : le médecin rappelle son alerte du 30 septembre 2020 où il a été sollicité par 26 salariés. Le rapport évoque en bref : souffrance, tensions, violences, injustice, véritable traumatisme ressenti à l'issue de la restitution de l'enquête Interstys, véritable syndrome anxio-dépressif ayant nécessité le retrait de l'environnement de travail, etc. **Ile-de-France** est également assez éloquent comme chaque année ; le rapport fait état de tensions fréquentes, d'augmentation de la charge de travail, de qualité empêchée, du manque d'écoute et de considération : des risques déjà présents mais sans doute exacerbés par l'arrivée au Siège. **Nantes** stipule des cas de souffrances individuelles. Le rapport de **Marseille**, qui lui ne fait apparemment référence qu'à la Fabrique, évoque dans un tableau des facteurs de risques routiers, de bruit, de déséquilibre vie pro/vie privée, des problèmes organisationnels, relationnels et éthique ainsi que de posture. Il note également des cas d'anxiété due au confinement.

Quand on consolide les synthèses des médecins du travail coordinateurs, qui ont chacun une zone du réseau, on note en 2020, **15 inaptitudes déclarées** et **315 aménagements ou préconisations d'aménagements de postes**. Des chiffres stables dans certaines régions mais en forte augmentation dans d'autres comme en PACA et en Nouvelle Aquitaine.

Sur la forme, les élus et médecins soulignent qu'il manque encore certains rapports : Nancy, Mulhouse, Boulogne-sur-Mer, Saint-Etienne ... et plusieurs BIP, dont on ne sait s'ils sont inclus ou non dans les rapports des antennes. Les élus demandent à avoir une cartographie précise des services inter-entreprises par région avec les contacts des médecins du travail dont certains se plaignent de ne pas recevoir de comptes rendus de la CSSCT. La direction acquiesce.

Par ailleurs, certains rapports sont toujours mal identifiés quant à l'antenne qu'ils traitent. L'un des médecins précise que les contrats avec les services inter-entreprises ont séparé Fabrique et antenne. Par conséquent nous aurions dû recevoir des rapports supplémentaires spécifiques à la Fabrique sur les implantations régionales ; il n'en est rien. La Fabrique reste en grande partie hors de notre radar.

Dernière remarque : les élus déplorent que **les médecins du travail de FTV ne soient toujours pas informés des alertes pour « risque grave » dans le réseau**. Là encore, cette requête a déjà été faite à deux reprises les années passées. Encore une demande constructive, récurrente et pourtant vaine de la part des élus de la CSSCT. Le directeur de la SQVT nous promet qu'il va s'en occuper puisqu'il assiste désormais aux réunions.

Plans d'actions suite à l'alerte pour danger grave à France 3 Normandie – Rouen

Invitée : Sylvie Acquaviva (Directrice régionale)



Trois documents nous sont fournis mais toujours pas de diagnostic santé. Aujourd'hui, les référents métier vont mieux donc nous comprenons qu'il n'y en aura pas. En effet, c'est un peu tard. Mais les élus regrettent que cette demande faite début avril n'ait pas été diligentée dans les 15 premiers jours, du moins pour ceux qui le réclamaient. **Cette inertie concernant la santé des personnels et les demandes des élus a déjà joué de bien vilains tours dans le passé, nous constatons que la direction peine à apprendre de ses erreurs.** Pour information, dans un risque grave, il y a les causes et les effets. Même lorsqu'une cause est annulée, il convient de s'assurer rapidement que les effets ne perdurent pas.

En revanche, les élus constatent que la liste des facteurs de risques et les solutions proposées en prévention primaire sont intéressantes et assez exhaustives. Un vrai travail a été élaboré à partir de la parole des sachants et des RP. Cependant, si l'on compare le document avec celui des ateliers menés par Florence Vincelot du service SQVT, on s'aperçoit que certaines propositions des référents n'ont pas été reprises ce qui est fort dommage. Par exemple, l'implication des salariés de régions dans l'élaboration des cahiers des charges, ce qui permettrait d'identifier au plus tôt les évolutions souhaitables et éviterait que les équipes ingénierie process découvrent a posteriori nos méthodes et besoins. Il manque également l'élaboration du projet éditorial pour, entre autres, pallier le manque de vision sur les métiers. Quant aux demandes de la CSSCT de respecter tout simplement les accords d'entreprise et d'être associée au plan de prévention de la future plateforme d'expérimentation de Strasbourg, elles ne figurent pas non plus sur le document...

Désormais, la question qui se pose c'est l'application de ces propositions ; mais la direction se porte garante de leur mise en œuvre. Dont acte.

Par ailleurs, une équipe de veille locale va être mise en place pour continuer le dialogue social avec les salariés volontaires.

Nous observons également que certains référents métier espèrent continuer à collaborer au projet de régie automatisée. La direction s'est visiblement engagée à les satisfaire.

La future plate-forme de test est prévue à Strasbourg. La direction nous dit qu'elle ne compte pas signer un nouvel accord d'expérimentation, le projet sera encadré par l'accord de méthode sur le projet de développement des chaînes régionales.

Absentéisme à la Fabrique

Invités : Yves Dumond (directeur des moyens de fabrication), Laurence Grandrémy (directrice déléguée du centre d'exploitation sud), Sébastien Grandsire (directeur délégué post production), Laurent Tolazzi (DRH), Arnaud Ségur (RRH la Fabrique), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (secrétaire générale Direction des moyens de fabrication)

Difficile pour la CSSCT d'analyser finement les documents car, tout comme pour le Réseau, certains indicateurs sont manquants comme les données précises sur 4 ans, les indicateurs par genre, par âge, par durée des absences, par circonstances, etc...

Nous rappelons l'importance de pouvoir analyser finement l'absentéisme afin de pouvoir détecter s'il y a des liens avec le travail, dans l'objectif d'y apporter les réponses appropriées.



Ce sont les chiffres de l'année 2020 et des 5 premiers mois de 2021 qui nous sont transmis, mais à notre demande, le DRH communique les taux moyens globaux de la Fabrique sur les 4 dernières années : 2017 : 6,32% (5,59 FTV). 2018 : 7,05% (5,88 FTV). 2019 : 5,97% (6,36 FTV) 2020 : 7,30% (7,56 FTV) et pour le petit semestre 2021 : 5,96% (6,86 FTV).

La direction explique le chiffre important de 2018 par la mise en place de la réforme qui a crispé le climat social, et le taux de 2020 par la crise sanitaire. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne française (5,11 % en 2020) mais inférieurs depuis 2019 à ceux de France Télévisions.

Ce qui attire notre attention, c'est la disparité entre les services avec des chiffres d'absence parfois très bas voire nuls, et d'autres avec des taux particulièrement élevés. C'est le cas notamment des chargées de mission, de la maintenance-coordination au Franay, du pilotage de la performance au siège, des sites régionaux de Lorraine, Provence-Alpes, Rhône-Alpes mais surtout d'Aquitaine avec un taux de 47,79% en lien direct avec l'alerte pour risque grave.

Pour le RRH de la Fabrique, les autres taux importants peuvent parfois s'expliquer par des arrêts de longue durée qui font grimper les chiffres. Seulement voilà, les longs arrêts peuvent aussi être dus au travail (burn out, dépression réactionnelle, TMS...), il convient donc de croiser les chiffres avec les remontées du terrain, des témoignages, le cahier des incidents, les bilans des médecins du travail etc. Sauf que le RRH nous apprend qu'il ne reçoit pas les bilans des médecins du travail.

Ces bilans sont pourtant, depuis environ deux ans nous dit-on, séparés des bilans des antennes, puisque sur deux contrats distincts. Nous invitons donc le RRH de la Fabrique à s'enquérir de ces rapports afin de repérer les situations problématiques. Nous l'invitons également à instaurer systématiquement des entretiens de retour au travail salariés/managers/RRH après un arrêt long (30 jours) afin d'échanger sur les éventuels craintes ou besoins, de repérer de possibles liens au travail. Le RRH trouve en effet que c'est une bonne idée.

Plan d'actions suite à l'alerte pour risque grave à la Fabrique à Bordeaux

Invités : Hélène Chauwin, (secrétaire des RP e France 3 Aquitaine), Yves Dumond (directeur de la fabrique), Laurence Grandrémy (directrice déléguée du centre d'exploitation sud), Sébastien Grandsire (directeur délégué post production), Arnaud Ségur (RRH la fabrique), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (secrétaire générale Direction des moyens de fabrication),

Rappel des faits :

Le 15 octobre 2020 : les élus de Bordeaux ont voté une alerte pour risque grave par incidents répétés à la Fabrique sur le site de Bordeaux.

15 janvier 2021 : après une enquête paritaire, un rapport conjoint dont la qualité du travail est unanimement reconnue est présenté et préconise un nombre conséquent de mesures.



Le 22 février la direction présente un plan d'action pour lequel les RP de d'Aquitaine regrettent notamment l'absence concrète de réponses et d'échéances.

Le 24 février, Le CSE Réseau vote une résolution pointant dans le détail les manquements du plan proposé par la direction de la fabrique.

Élus et Direction font alors le constat d'incompréhension de part et d'autre. La QVT entre dans la boucle (enfin ! pour mémoire dès le mois de décembre, les RP d'Aquitaine l'avaient demandé).

Une réunion préparatoire, co-animée par La QVT et le psychologue du travail a rassemblé membres de la direction et RP. Le plan d'action est alors remis en forme avec l'ajout de nouvelles colonnes comme « effets attendus, échéance ou encore état d'avancement ».

Se sont ensuite tenues deux journées d'ateliers, les 8 avril et 10 mai. La post-production d'un côté et les équipes de tournage de l'autre ont tenu des ateliers séparés. Au lieu d'une journée prévue au départ, la direction a accepté la tenue d'une seconde. Ont participé à ces ateliers : des salariés, des cadres décideurs, des RP, la QVT en la personne de Florence Vincelot et le psychologue du travail (uniquement sur la première journée puisqu'ensuite il n'y avait plus de psychologue sur le périmètre de la Nouvelle Aquitaine). Un dialogue direct, sans intermédiaire, et respectueux de l'expertise de chacun a permis de lever les zones d'incompréhension et d'ancrer la discussion dans le concret.

Ces échanges qui semblent avoir donné satisfaction aux parties prenantes ont abouti à un Plan d'action aujourd'hui partagé. Il a été restitué le 22 juin dernier aux salariés de la post production et le sera le 29 juin, devant les équipes de tournage.

S'il convient de ne pas oublier les 3 arrêts de longue durée qu'a provoqué la situation délétère initiale, le plan montre ses premiers effets :

- trois postes à la post production sont désormais pourvus
- Aménagement des locaux en lien avec l'organisation du travail (un bureau pour le responsable technique, un local de convivialité, le déménagement de la RAF et de son assistante au même étage que les collaborateurs de la PP)
- un binôme référent bordelais dont un chef de projet identifié pour le Fablab
- deux fictions numériques au 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2021 ouvertes en priorité aux Bordelais de la Fabrique
- la présence de la RH sur site une fois par trimestre,
- un dialogue inter service mais aussi avec les « décideurs » à distance en voie d'être (re)noué

Reste maintenant à faire vivre le plan. La direction a la responsabilité de le déployer. Les salariés à qui le document doit être transmis pourront veiller à son application au plus près du terrain et faire remonter les difficultés éventuelles aux RP qui suivront l'état d'avancement lors de chaque Instance de proximité. Notamment grâce à des indicateurs identifiés dans le plan comme la communication du planning PP ou encore un bilan annuel de la répartition des fictions par site. Autant de transparence nécessaire à une meilleure lisibilité de l'activité.

Des points durs seront particulièrement observés : le collectif PP reste fragile. Si les trois salariés précédemment en arrêt ont repris, leur retour nécessite une vigilance et un accompagnement régulier. Nous le savons, les retours au travail après de longs mois d'arrêts sont compliqués d'autant qu'ici un nouveau collectif est en passe de se construire avec les nouvelles recrues. L'équipe sera au complet et effective au 1^{er} semestre 2022.



Alors que la fatigue est encore bien marquée, qu'il va falloir accueillir les nouveaux arrivants, et que l'activité se poursuit en parallèle, il est prévu de revoir le câblage. Pour faire simple, nous comprenons que le câblage bureautique et process Fabrique sont entremêlés. Il avait été décidé de re-câbler entièrement la Fabrique mais le bâtiment n'est pas adapté. L'absence de faux plafond, de sol technique, les murs épais autant de contraintes qui complexifient la donne. Pour éviter des surcoûts exorbitants, la Fabrique envisage un re-câblage partiel. Le service Ingénierie Process du siège planche sur le sujet afin de soumettre l'addition à la direction. Durant nos échanges le besoin de préciser (clarifier) les rapports hiérarchiques entre Fabrique et IMG bordelais, Fabrique et informatique régional deviennent une impérieuse nécessité.

La réflexion de la mise en place du télétravail de manière pérenne est une forte attente des salariés mais la condition sine qua non est une sécurisation importante des serveurs dédiés.

Aujourd'hui le travail entre salariés, élus et direction sur le plan d'action de la Fabrique de Bordeaux semble trouver un formalisme qui fait consensus et qui est susceptible de produire tous autres effets si et seulement si les engagements de la direction sont respectés.



Réunion de la commission « Emploi ».

Ordre du jour

Analyse de la situation de l'emploi au 31 mars 2021.

Suivi des départs en RCC.

Le présent document a été rédigée suite à la commission Emploi formation à partir des documents suivants et :

- « *Situation de l'emploi au 31 mars 2021.*
- *Départs RCC Réseau France 3 -*



Table des matières

<i>Réunion de la commission « Emploi »</i>	1
<i>Ordre du jour</i>	1
<i>Précaution d'usage</i>	4
<i>En bref</i>	4
<i>Sur l'évolution des effectifs permanents en personnes physiques</i>	5
A. Évolution des effectifs permanents des antennes du réseau (en personnes physiques).....	5
B. Sur l'évolution des effectifs à temps partiel permanents présents dans les antennes du réseau.....	5
C. Évolutions des effectifs permanents du réseau rattachés au siège.....	5
D. Sur l'évolution des effectifs à temps partiel des services du réseau rattachés au siège.....	6
E. Sur la répartition de la réduction des effectifs permanents par direction (en personnes physiques) de décembre 2019 à décembre 2020 (page 4).....	7
<i>Sur l'évolution des effectifs en ETP moyen annuel. (page 6)</i>	8
A. L'emploi en ETP moyen annuel des salariés des antennes.....	8
B. Ventilation de la réduction des ETP moyen dans les antennes entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021.....	9
C. L'emploi en ETP moyens des salariés rattachés au siège.....	10
<i>Sur les entrées et sorties</i>	12
A. Sur les entrées et sorties sous CDI dans les antennes du réseau.....	12
B. Sur les entrées et sorties sous CDI des salariés du réseau rattachés au siège en 2020.....	12
<i>Sur l'évolution des heures supplémentaires. Page 18</i>	13
A. Heures supplémentaires dans les antennes.....	13
B. Heures supplémentaires effectuées par les salariés du réseau rattachés au siège.....	13
<i>Sur l'évolution des départs en RCC</i>	13
A. Départs en RCC des salariés du réseau.....	13





Précaution d'usage.

Pour rappel.

La notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au *prorata temporis*.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité.

- pour les salariés sous CDI : un ETP correspond à : 360 jours payés.
- pour les salariés sous CDD :
 - o un ETP correspond à 360 jours payés pour les CDD (autre que CDD d'usage)
 - o un ETP correspond à : 264 jours payés pour les CDD d'usage.
- Pour les alternants, un ETP correspond à 720 jours payés (1/2 temps).

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Sont considérés comme salariés du réseau rattachés au siège :

- Les salariés de la fabrique stationnés en région ;
- Les salariés des services RH et responsables formation ;
- Les salariés des services comptabilité.

En bref.

Au 31 mars 2021, les antennes du réseau comportaient 2696 salariés permanents.

Il était composé de 43,9% de femmes.

Les antennes comportent 2817,5 ETP moyen

- 2536 ETP permanents (90%)
- 280,8 ETP non permanents (10%)

Le réseau perd donc 70,1 ETP moyen entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021.

- - 54,3 ETP PTA
- -15,8 ETP journalistes.



Sur l'évolution des effectifs permanents en personnes physiques.

A. Évolution des effectifs permanents des antennes du réseau (en personnes physiques).

Les antennes du réseau comportaient :

- Au 31 mars 2020 : 2731 salariés permanents présents.
- Au 31 mars 2021 : 2696 salariés permanents présents.

Sur les écarts constatés.

Nous constatons :

- un **GAP négatif dans les antennes de 35 salariés** permanents entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021.
 - o - 20 PTA
 - o - 15 journalistes

B. Sur l'évolution des effectifs à temps partiel permanents présents dans les antennes du réseau.

Parmi ces effectifs, les salariés à temps partiel passent de 271 salariés en 2020 à 280 salariés au 31 mars 2021.

- 144 journalistes (+ 13 sur la période)
- 136 PTA (- 4 sur la période) ;

En 2020, il y a une publication de poste à temps partiel.

La commission a une nouvelle fois demandé un état des lieux quant aux temps partiels suite à requalification. Nous n'avons toujours pas ces données.

C. Évolutions des effectifs permanents du réseau rattachés au siège.

Pour rappel, 4 services sont rattachés au siège :

- Les salariés des Moyens de fabrication en région (la fabrique en région) ;
- Les salariés des services RH ;



- Les salariés des finances ;
- Les salariés du service info.

Les salariés rattachés au siège comportaient :

463 salariés au 31 mars 2020

460 salariés au 31 mars 2021

Entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021, nous constatons un GAP négatif de 3 salariés permanents pour l'ensemble de ces services.

Focus sur les salariés de la fabrique rattachés au réseau.

Nous remercions la direction de la Fabrique d'avoir répondu à notre demande régulière d'avoir une projection de l'emploi sur notre périmètre et par site.

Nous constatons une augmentation de l'effectif de permanent de 2 PTA qui passe de 327 PTA au 31 mars 2020 à 329 au 31 mars 2021.

	Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31/03/2020		Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31/03/2021	
	PTA	TOTAL	PTA	TOTAL
Collaborateurs DMF rattachés au site de Lyon	49	49	50	50
Collaborateurs DMF rattachés au site de Rennes	29	29	30	30
Collaborateurs DMF rattachés au site de Nancy	18	18	19	19
Collaborateurs DMF rattachés au site de Strasbourg	25	25	21	21
Collaborateurs DMF rattachés au site de Lille	56	56	56	56
Collaborateurs DMF rattachés au site de Bordeaux	17	17	15	15
Collaborateurs DMF rattachés au site de Toulouse	23	23	24	24
Collaborateurs DMF rattachés au site de Marseille	109	109	113	113
Total	327	327	329	329

D. Sur l'évolution des effectifs à temps partiel des services du réseau rattachés au siège.

Parmi les effectifs, les salariés à temps partiel passent de 31 salariés 31 mars 2020 à 30 salariés au 31 décembre 2020.



Nous constatons donc de date à date, une réduction des temps partiels d'1 postes.

E. Sur la répartition de la réduction des effectifs permanents par direction (en personnes physiques) de décembre 2019 à décembre 2020 (page 4).

France 3 Auvergne Rhône Alpes perd 4 permanents : - 4 journalistes

France 3 Bourgogne Franche Comté perd 6 permanents : - 5 PTA et -1 journalistes ;

France 3 Bretagne perd 3 permanents : - 1 PTA et - 2 journalistes ;

France 3 centre Val de Loire perd 1 permanent : +1 PTA ; - 2 journalistes ;

France 3 Grand Est perd 0 poste : - 6 PTA et + 6 journalistes ;

France 3 Hauts de France perd 7 postes : - 5 PTA et - 2 journalistes ;

France 3 Normandie : gagne 1 : +2 PTA et -1 journaliste

France 3 Nouvelle Aquitaine : perd 1 poste : + 1 PTA et - 2 journalistes ;

France 3 Occitanie perd 4 postes : -5 PTA et +1 journaliste ;

France 3 Paris Ile de France reste stable : - 2 PTA et + 2 journalistes ; Chez les PTA, il reste :

l'administration de la production, le service antenne et contenus prod antenne et contenu, les équipes des programmes, la communication et l'organisation d'activité.

France 3 Pays de la Loire : gagne 5 postes : 5 PTA ;

France 3 Provence Alpes côte d'Azur : perd 7 postes : - 4 PTA et -3 journalistes ;

Échelon central perd 1 poste : - 1 journaliste

Antenne et programmes régionaux : perd 1 poste : -1 PTA ;

Coordination et développement régional perd 7 postes de PTA : -7 PTA ;

Communication du réseau gagne 1 poste : +2 PTA et -1 journaliste.

Secrétariat général : pas d'évolution, il y a un salarié uniquement. Il fait office de DR en Grand Est.

Les moyens de fabrication perdent 2 postes : - 2 PTA ;

Les ressources humaines perdent 2 postes : -2 PTA

Les finances gagnent 1 poste : +1 PTA

Le service information rattaché au siège reste à l'équilibre.



Sur l'évolution des effectifs en ETP moyen annuel. (page 6).

Pour rappel, la prévision budgétaire d'ETP pour 2021 est établie par la direction à 2885,3 ETP. Cette prévision pourra être revue en fonction des transferts de postes vers les antennes.

A. L'emploi en ETP moyen annuel des salariés des antennes.

- Au 31 mars 2020, les antennes du réseau comportaient 2887,6 ETP :
 - 1588 PTA ;
 - 1376,4 PTA permanents.
 - 211,6 PTA non-permanents.
 - 1299,6 journalistes.
 - 1182,5 journalistes permanents ;
 - 117,1 journalistes non-permanents ;

- Au 31 mars 2021, les antennes du réseau comportaient 2817,5 ETP dont 280,8 ETP non permanents.
 - 1533,7 PTA
 - 11361,5 permanents ;
 - 172,1 non-permanents ;
 - 81,6 ETP pour remplacement
 - 3,7 ETP renfort ;
 - 51,2 ETP CDDU ;
 - 17,9 ETP alternants ;
 - 17,8 ETP cachetiers.

 - 1283,8 journalistes
 - 1175,2 permanents
 - 108,6 non-permanents.
 - 83,4 ETP remplacements ;
 - 6,2 ETP renforts ;
 - 19 ETP alternants.

Nous constatons donc une baisse de recours au CDD de 47,9 ETP moyens :

- **- 39,5 ETP PTA.**
 - **Les CDD d'usage supportent la plus forte baisse : -22,6 ETP moyen**



- - **8,5 journalistes.**

La direction explique que la baisse des ETP s'est intensifiée par les effets Covid et la grève du 18h30 qui ont eu des effets négatifs sur l'emploi en ETP.

Pour information : les motifs de remplacement se répartissent de la manière suivante dans les antennes :

- 37 % remplacement pour maladie soit 60,7 ETP ;
- 29% remplacement des congés soit 46,2 ETP ;
- 13% remplacement divers soit 20,3 ETP ;
- 7% remplacement des détachements soit 11,5 ETP ;
- 6% remplacement heures de délégation soit 10,2 ETP ;
- 6% remplacement pour formation soit 9 ETP ;
- 1% remplacement pour congés sans solde soit 1,2 ETP ;
- 1% remplacement pour maternité soit 2,4 ETP ;
- Moins de 1% remplacement pour paternité 0,6 ETP.

B. Ventilation de la réduction des ETP moyen dans les antennes entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021.

Le siège Paris perd 1,3 ETP : (- 1,7 PTA et + 0,3 journaliste)

Auvergne Rhône Alpes gagne 1,8 ETP : - 3,9 PTA et + 5,8 journalistes ;

France 3 Bourgogne Franche Comté perd 6,2 ETP : - 3,5 PTA et - 2,7 journalistes.

France 3 Bretagne perd 2,1 ETP : - 5,5 PTA et + 3,4 journalistes

France 3 centre Val de Loire perd 4,9 ETP : - 0,1 PTA et - 4,7 journalistes

France 3 Grand Est perd 10,9 ETP : - 9,9 PTA et - 1,1 journalistes

France 3 Hauts de France perdent 11,5 ETP : - 7,7 PTA et - 3,8 journalistes.

France 3 Normandie perd 1,5 ETP : + 0,1 PTA et - 1,6 journalistes

France 3 Nouvelle Aquitaine perd 11,5 ETP : - 3,1 PTA et - 8,5 journalistes

France 3 Occitanie perd 12 ETP : - 8,2 PTA et - 3,8 journalistes

France 3 Paris Ile de France perd 2,6 ETP : - 2,5 PTA

France 3 Pays de la Loire perd 0,4 ETP : - 0,7 PTA et + 0,3 journalistes

France 3 Provence Alpes côte d'Azur perd 7,2 ETP : - 7,7 PTA et + 0,5 journalistes)



C. L'emploi en ETP moyens des salariés rattachés au siège.

Selon les documents analysés, les salariés du réseau rattachés au Siège perdent 53,5 ETP moyens entre le 31 mars 2020 et le 31 mars 2021: ETP :

- - 3,5 permanents
- - 49,9 non permanents.

Nous constatons pour les permanents de la Fabrique, une stabilité de l'emploi de Mars 2020 à Mars 2021 à la fabrique avec 314,91 ETP moyen en 2021 contre 314,32 en Mars 2020.

ETP PERMANENT DMF	
ETP MOYEN PERMANENT 31/03/2021	
Étiquettes de lignes	Somme de ETP moyen sur la periode
FTV BORDEAUX	13,49
FTV LILLE LAMBERSART	53,52
FTV LYON	48,70
FTV MARSEILLE	108,93
FTV NANCY	18,70
FTV RENNES	28,26
FTV STRASBOURG	20,62
FTV TOULOUSE	22,69
(vide)	
Total général	314,91

ETP MOYEN PERMANENT 31/03/2020

Nature de contrat	Permanent
Étiquettes de lignes	Somme de ETP moyen sur la periode
FTV BORDEAUX	16,51
FTV LILLE LAMBERSART	53,72
FTV LYON	47,42
FTV MARSEILLE	104,92
FTV NANCY	16,63
FTV RENNES	27,90
FTV STRASBOURG	24,56
FTV TOULOUSE	22,65
Total général	314,32

En ce qui concerne les ETP non permanents, la requête ayant conduit à une baisse de 49,9 ETP serait probablement celle qui concerne l'ensemble de la fabrique (y compris les salariés rattachés au siège). Selon la direction le chiffre de -13 ETP non permanents serait le bon dans notre périmètre.

ETP NON PERMANENT DMF

Emploi non permanent en ETP Moyen au 31/03/2021

Étiquettes de lignes	Somme de ETP moyen sur la periode
Non Permanent	180,0
FTV BORDEAUX	4,3
FTV LILLE LAMBERSART	26,7
FTV LYON	19,4
FTV MARSEILLE	110,0
FTV NANCY	2,1
FTV RENNES	3,2
FTV STRASBOURG	7,8
FTV TOULOUSE	6,6
Total général	180,0

Emploi non permanent en ETP Moyen au 31/03/2020

Étiquettes de lignes	Somme de ETP moyen sur la periode
FTV BORDEAUX	2,9
FTV LILLE LAMBERSART	31,2
FTV LYON	29,8
FTV MARSEILLE	107,7
FTV NANCY	5,5
FTV RENNES	5,3
FTV STRASBOURG	4,1
FTV TOULOUSE	6,4
Total général	193,0

Des échanges sur l'emploi à Vendargues se sont déroulés. La question de l'attractivité du site reste en discussion. De fait, les postes ont du mal à être comblés.

Les membres de la commission demandent à ce que les problèmes soient réglés afin de rendre le site de Vendargues plus attractif aux recrutements de CDI.



Sur les entrées et sorties.

A. Sur les entrées et sorties sous CDI dans les antennes du réseau.

Entre mars 2020 et mars 2021, il y a eu 21 recrutements dans le réseau.

- 2 recrutements externes : 2 PTA
- 19 recrutements de salariés qui travaillaient précédemment sous CDD : 6 PTA et 13 journalistes.

Dans le même temps, il y a eu 119 départs :

- 3 licenciements (1 PTA et 2 journalistes)
- 3 ruptures conventionnelles (2 PTA et 1 journaliste) ;
- 2 départs à la retraite (2 PTA) ;
- 0 démission;
- 0 décès ;
- 0 fin de période d'essai ;
- 111 départs en RCC (59 PTA et 52 journalistes)

B. Sur les entrées et sorties sous CDI des salariés du réseau rattachés au siège en 2020.

De Mars 2020 à Mars 2021, il y a eu 11 recrutements ;

- 2 recrutements externes : 2 PTA ;
- 8 recrutements de salariés qui travaillaient précédemment sous CDD : 8 PTA;

Sur la même période, il y a eu 18 départs : 18 PTA.

- 2 licenciements (2 PTA)
- 0 ruptures conventionnelles ;
- 0 départs à la retraite ;
- 0 démission ;
- 0 décès ;
- 1 fin de période d'essai ;
- 15 départs en RCC (15 PTA)



Sur l'évolution des heures supplémentaires. Page 18.

A. Heures supplémentaires dans les antennes.

Au 31 mars 2020, 10 878,7 heures supplémentaires ont été effectuées.

- 5882,5 heures supplémentaires effectuées par les permanents ;
- 4996,2 heures effectuées par les non permanents.

Au 31 mars 2021, 11 658,3 heures supplémentaires ont été effectuées.

- 5359,5 heures supplémentaires effectuées par les permanents ;
- 6298,8 heures effectuées par les non permanents.

Nous constatons donc une augmentation du recours aux heures supplémentaires de 779,6 heures en comparaison avec les chiffres de mars 2020.

B. Heures supplémentaires effectuées par les salariés du réseau rattachés au siège.

Au 31 mars 2020, 14 269,3 heures supplémentaires ont été effectuées.

- 3 999,8 heures supplémentaires effectuées par les permanents ;
- 10 269,5 heures effectuées par les non permanents.

Au 31 mars 2021, 18 096,1 heures supplémentaires ont été effectuées.

- 4 541,3 heures supplémentaires effectuées par les permanents ;
- 13 554,8 heures effectuées par les non permanents.

Nous constatons donc une augmentation du recours aux heures supplémentaires de 3826,7 heures en comparaison avec les chiffres de mars 2020.

Sur l'évolution des départs en RCC.

A. Départs en RCC des salariés du réseau.

Les antennes du réseau constataient, au 9 juin 407 salariés dans le cadre de l'accord du 7 mai 2019 (dont 21 en Corse) soit 386 départs prévus dans les antennes.

- 143 ont eu lieu en 2019 ;
- 93 sont prévus en 2020 ;
- 84 sont prévus en 2021 ;



- 88 sont prévus en 2022 ;

Clermont-Ferrand.

- 13 départs sont prévus ;
 - 8 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 ont eu lieu en 2020 ;
 - 3 sont prévu en 2021
 - 1 prévu en 2022

Grenoble.

- 18 départs sont prévus ;
 - 4 ont eu lieu en 2019 ;
 - 5 est prévu en 2020 ;
 - 4 prévus en 2021 ;
 - 5 prévu en 2022

Le Puy en Velay.

- 1 départ prévu en 2022 ;

Lyon.

- 27 départs sont prévus ;
 - 7 ont eu lieu en 2019 ;
 - 5 ont eu lieu en 2020 ;
 - 5 prévus en 2021 ;
 - 10 prévus en 2022

Besançon.

- 6 départs sont prévus ;
 - 2 ont eu lieu 2020 ;
 - 3 prévus en 2021 ;
 - 1 prévu en 2022.

Dijon.

- 14 départs sont prévus ;
 - 2 ont eu lieu en 2019 ;
 - 5 ont eu lieu 2020 ;



- 1 prévu en 2021 ;
- 6 prévu en 2022

Pontarlier.

- 1 départ prévu ;
- 1 prévu en 2021 ;

Lorient.

- 1 départ sont prévu ;
- 1 a eu lieu en 2019 ;

Rennes.

- 28 départs sont prévus ;
- 8 ont eu lieu en 2019 ;
- 6 ont eu lieu 2020 ;
- 9 prévus en 2021 ;
- 5 prévus en 2022.

Orléans.

- 6 départs sont prévus ;
- 4 ont eu lieu en 2019 ;
- 1 prévu en 2021 ;
- 1 prévu en 2022

Tours.

- 2 départs sont prévus ;
- 1 a eu lieu 2020 ;
- 1 prévus en 2021 ;

Maison de France TV.

- 2 départs en 2019 ;

Metz.

- 2 départs en 2019.

Mulhouse.

- 2 départs prévus en 2020.

Nancy.

- 17 départs sont prévus ;
- 11 ont eu lieu en 2019 ;
- 2 ont eu lieu en 2020 ;
- 2 prévus en 2021 ;



- 2 prévu en 2022.

Reims.

- 5 départs sont prévus ;
 - 3 ont eu lieu en 2019 ;
 - 2 prévus en 2021 ;
 - 3 prévus en 2022 ;

Strasbourg.

- 14 départs sont prévus ;
 - 4 ont eu lieu en 2019 ;
 - 6 ont eu lieu 2020 ;
 - 3 prévus en 2021 ;
 - 1 prévu en 2022

Amiens.

- 8 départs sont prévus ;
 - 1 a eu lieu en 2019 ;
 - 5 ont eu lieu 2020 ;
 - 2 sont prévus en 2022

Arras.

- 1 départ en 2019.

Boulogne sur Mer.

- 3 départs sont prévus ;
 - 1 a eu lieu en 2019 ;
 - 1 a eu lieu 2020 ;
 - 1 a eu lieu en 2021.

Lille Lambersart.

- 1 départ en 2019

Lille Liberté.

- 20 départs sont prévus ;
 - 8 ont eu lieu en 2019 ;
 - 5 ont eu lieu 2020 ;
 - 5 prévus en 2021 ;
 - 2 prévus en 2022

**Avranches.**

- 1 départ en 2019

Caen.

- 7 départs sont prévus ;
 - 2 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 a eu lieu en 2020 ;
 - 1 prévu en 2021 ;
 - 3 prévus en 2022

Rouen.

- 7 départs sont prévus ;
 - 1 a eu lieu en 2019 ;
 - 3 ont eu lieu 2020 ;
 - 2 prévus en 2021 ;
 - 1 prévu en 2022

Rouen 1.

- 3 départs prévus :
 - 1 a eu lieu 2021
 - 2 prévu en 2022.

Agen.

- 2 départs sont prévus ;
 - 1 a eu lieu en 2019 ;
 - 1 prévus en 2021 ;

Bayonne.

- 3 départs prévus en 2022.

Bordeaux.

- 19 départs sont prévus ;
 - 5 ont eu lieu en 2019 ;
 - 7 ont eu lieu 2020 ;
 - 4 prévus en 2021 ;
 - 3 prévus en 2022

Dax.

- 1 départ en 2019.

La Rochelle.

- 1 départ en 2019.



Limoges.

- 9 départs sont prévus ;
 - 5 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 a eu lieu 2020 ;
 - 3 prévus en 2021 ;

Pau.

- 1 prévu en 2021.

Poitiers.

- 10 départs sont prévus ;
 - 4 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 a eu lieu 2020 ;
 - 2 prévus en 2021 ;
 - 3 prévus en 2022.

Millau.

- 1 a eu lieu en 2020.

Montpellier.

- 17 départs sont prévus ;
 - 4 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 ont eu lieu 2020 ;
 - 4 prévus en 2021 ;
 - 8prévu en 2022

Perpignan.

- 2 ont eu lieu en 2020.

Rodez.

- 2 départs en 2019.

Toulouse.

- 17 départs sont prévus ;
 - 7 ont eu lieu en 2019 ;
 - 1 a eu lieu 2020 ;
 - 6 prévus en 2021 ;
 - 3 prévus en 2022

Vanves.

- 13 départs sont prévus ;
 - 7 ont eu lieu en 2019 ;



- 5 prévus en 2020 ;
- 1 prévu en 2022

Laval.

- 1 a eu lieu 2020

Le Mans.

- 1 départ en 2019.

Nantes.

- 12 départs sont prévus ;
 - 6 ont eu lieu en 2019 ;
 - 2 prévus en 2020 ;
 - 1 prévu en 2021.
 - 3 prévus en 2022.

Digne les Bains.

- 1 départ en 2019.

Draguignan.

- 1 départ en 2019.

Marseille.

- 33 départs sont prévus ;
 - 8 ont eu lieu en 2019 ;
 - 7 ont eu lieu 2020 ;
 - 8 prévus en 2021 ;
 - 10 prévus en 2022

Menton.

- 2 départs en 2019.

Antibes.

- 20 départs prévus.
 - 6 ont eu lieu en 2019 ;
 - 7 prévus en 2020 ;
 - 3 prévus en 2021 ;
 - 4 prévus en 2022

Toulon.

- 2 départs prévus en 2021.



Ce compte rendu ne lie pas les membres du CSE mais vaut avis de la commission sur l'évolution de l'emploi au 30 septembre et 31 décembre 2020.

Pour la commission

Pascal LEFEBVRE.

Président de la Commission Emploi Formation du Réseau France 3.



Réunion de la commission « Formation »

Ordre du jour.

Bilan du plan de développement des compétences 2020.

Présents :

Pascal LEFEBVRE (président de la commission)
William Maunier
Christophe PORRO
Laurence Romet
Béatrice Mariani
Thierry Pujo
Thierry Cormerai
Pascal Percie du sert.

Pour la direction :

Samuel BIGNON
Laetitia NACIRI
Isabelle GINET
Claire JOUMIER Nord Est
Bénédicte CROLY LABOURDETTE Sud Est
Fabienne LIQUET Nord Ouest
Eveline ESQUERDO Sud Ouest

Isabelle GINET Fabrique.
Emilie Falcoz Fabrique





SUR LA FORMATION A DESTINATION DES ANTENNES DU RESEAU.

En 2020, 1506 salariés des antennes ont été formés en 2020 contre 2083 en 2019.

Ces salariés ont effectué 20531 heures de formation contre 29 415 en 2019.

Le budget de 785 362€ alloué au réseau a été utilisé à hauteur de 63%, (497 358€ utilisés) en recul de 36% par rapport à 2019.

Effet COVID oblige, nous constatons un recul important de l'investissement en matière de formation professionnelle au moment où nous en avons le plus besoin.

ACTIONS DE FORMATION DU PLAN DE FORMATION 2020	BUDGET 2020	Réalisé 2020	Ecart réalisé/prévu
Actions liées aux programmes et à l'information	432 224 €	297 358 €	-134 866 €
Actions liées aux technologies et à l'innovation	123 673 €	81 460 €	-42 213 €
Actions liées à la gestion d'entreprise	15 097 €	14 389 €	-708 €
Actions liées à la prévention des risques, à la santé et à la QVT	160 601 €	82 375 €	-78 226 €
Actions liées aux compétences transverses (dont actions managériales)	53 767 €	21 776 €	-31 992 €
TOTAL	785 362 €	497 358 €	-288 004 €

L'antenne Bretagne a formé 46 salariés pour une durée de 669 heures et un budget de 25 311€.

L'antenne Centre Val de Loire a formé 47 salariés pour 678 heures de formation et un investissement de 13 896 €

L'antenne Basse Normandie a formé 26 salariés pour 452 heures de formation et 13 728€

L'antenne Haute Normandie a formé 27 salariés pour 704 heures de formation et 17 315 €

L'antenne Paris Ile de France a formé 64 salariés pour 533 heures de formation et 20 247 €

L'antenne Pays de la Loire a formé 35 salariés pour 451 heures de formation et 12 069 €

L'antenne Bourgogne a formé 27 salariés pour 328 heures de formation et 7 356€

L'antenne Franche Comté a formé 25 salariés pour 340 heures de formation et 7600€

L'antenne Alsace a formé 64 salariés pour 712 heures de formation et 10 662€

L'antenne Champagne Ardenne a formé 10 salariés pour 142 heures de formation et 4832€

L'antenne Lorraine a formé 32 salariés pour 948 heures de formation et 34 726€

L'antenne Nord Pas de Calais a formé 27 salariés pour 439 heures de formation et 9 358€

L'antenne Picardie a formé 21 salariés pour 434 heures de formation et 20 113€



L'antenne Aquitaine a formé 50 salariés pour 650 heures de formation et 14 896€

L'antenne Limousin a formé 55 salariés pour 696 heures de formation et un investissement de 16 641€

L'antenne Poitou Charentes a formé 59 salariés pour 896 heures de formation et 9 410 €

L'antenne Languedoc Roussillon a formé 36 salariés pour 333 heures de formation et 10 903€

L'antenne Midi-Pyrénées a formé 67 salariés pour 790 heures de formation et 13 438 €

L'antenne Alpes a formé 17 salariés pour 252 heures de formation et 7 128,8€

L'antenne Rhone-Alpes a formé 17 salariés pour 693 heures de formation et 12 163,9€

L'antenne Cote d'azur a formé 6 salariés pour 121,5 heures de formation et 7 348€

L'antenne Provence Alpes a formé 40 salariés pour 579 heures de formation et 17 933€

Ce budget décentralisé est complété par un budget transversal. En 2020, 3007 salariés ont été formés pour 35 689 heures de formation.

Tous budgets confondus les antennes du réseau ont investi dans la formation à hauteur de 932 591€

ACTIONS DE FORMATION DU PLAN DE FORMATION 2020	Réalisé 2020
Actions liées aux programmes et à l'information	382 473€
Actions liées aux technologies et à l'innovation	265 551 €
Actions liées à la gestion d'entreprise	78 605€
Actions liées à la prévention des risques, à la santé et à la QVT	94 259€
Actions liées aux compétences transverses (dont actions managériales)	111 703€
TOTAL	932 591 €

Nous ne pouvons malheureusement que constater une insuffisance d'investissements en matière de formation en 2020 au moment où l'entreprise traverse une période de transformation importante.

Notons toutefois les efforts d'adaptation de l'UFTV et de l'ensemble des salariés qui contribuent à la formation dans réseau. Ils ont fait preuve d'adaptation en multipliant les actions de formation à distance pendant cette période.



I. Sur les axes de formation (pour rappel).

Ces formations sont construites conformément selon les 5 axes suivants :

1. L'information TV/radio/Web.

888 salariés formés pour un investissement de 297 357,57€ et 13 072 heures de formation.

On y retrouve notamment, des formations à la présentation du JT, à l'écriture, au Web, Argos, gestion de l'antenne, FONA et des reconversions vers le métier de journaliste...

2. La production fabrication technologie.

175 salariés formés pour un investissement de 81 460,49€ et 2 778,5 heures de formation.

On y retrouve notamment des formations au Workflow, à After effect ; Avid, caméras, Régie ; Drupal, étalonnage ; point de diffusion ; I média ; i.fab ; Lumière ; liaisons HF ; maintenance ; mixage ; transmission satellite ; etc.

3. La prévention des risques et SQVT.

373 salariés formés pour un investissement de 82 667,44€ et 3 715,5 heures de formation.

On y retrouve principalement les formations obligatoires à la prévention des risques : SST, Habilitation électrique ; serre file guide file ; lutte contre l'incendie, utilisation des grues etc. ; mais également des formations au développement de la QVT, à la déconnexion, à la gestion du temps, à la gestion du stress, aux techniques de défense en reportage.

4. La gestion de l'entreprise.

28 salariés formés pour un investissement de 14 388,88€ et 249,5 heures de formation.

On y retrouve des formations aux logiciels (Alwin logiciel, logiciel de maintenance) ; des formations au règlementaire France TV (AVIZBV Link, droit des contrats audiovisuels, contrats de production audiovisuelle, règlementaire temps de travail ; règlementaire temps de travail) mais également une formation au travail en mode projet.

5. Management ; Efficacité professionnelle, développement personnel.

43 salariés formés pour un investissement de 19 983 € et 687 heures de formation.

On y retrouve des formations Excel, Windows ; gestion du stress ; Gestion du temps ; manager des entreprises de la communication, Orthodidacte ; penser un contenu pour le numérique monteurs Strasbourg ; piloter ses réunions à distance ; Manager 100% digital.



II. Sur les formations à l'initiative du salarié.

La direction nous informe ne pas connaître le nombre de formations effectuées par les salariés dans le cadre du CPF.

Les membres de la commission profitent de compte rendu pour rappeler l'importance du CPF et de l'intérêt d'y renseigner avant le 30 juin ses droits au DIF. Passé cette date les droits sont perdus. <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Elle nous informe que 3 dossiers de bilan de compétences ont été financés dans ce cadre.

S'il est vrai que les salariés sont maîtres de leur destin en ce qui concerne le CPF, il nous semble que l'absence totale de retour démontre de grosses lacunes quant au dispositif.

Rappelons en outre que certaines formations peuvent être effectuées sur le temps de travail et avec un abondement de l'entreprise. Il nous semble qu'au moins pour ce type de formation nous devrions avoir des données...

Nous rappelons donc que les entretiens professionnels individuels et collectifs ont justement pour objet d'informer les salariés sur le sujet.

De la même manière, nous ne connaissons pas combien de salariés ont bénéficiés d'un Conseil en évolution professionnelle. Rappelons que France Compétence permet à chaque salarié de pouvoir en bénéficier gratuitement. Pour plus d'informations : <https://mon-cep.org>

En revanche, nous avons appris qu'une chargée de gestion administrative a effectué, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (ex CIF), une licence professionnelle métier de l'information d'une durée de 980 heures.

III. Les non-formés à 3 ans.

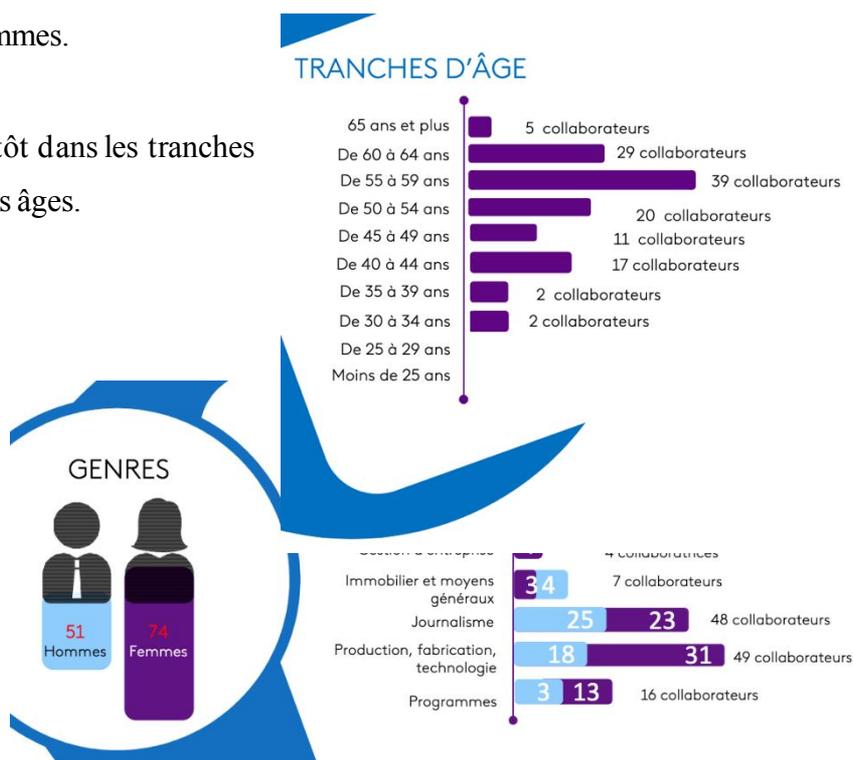
Sur les 2715 salariés des antennes du réseau, 125 n'ont pas bénéficié de formation (non obligatoire) depuis 3 ans.



- 51 sont des hommes 74 des femmes.

- Les non-formés sont plutôt dans les tranches hautes de la pyramide des âges.

Parmi ces salariés : 9 ont quitté l'entreprise ; 3 sont en congé sans solde ; 35 ont été déclarés en invalidité ou congé de longue maladie ; 4 ont été intégrés ou requalifiés en 2019.



Selon les données communiquées par la direction :

- 15 salariés n'ont pas exprimé de besoin de formation lors de l'entretien annuel ;
- 11 ont refusé de partir en formation ou de se former à distance ;
- 10 ont été recrutés récemment ;
- 4 salariés se sont vu proposer un plan d'action à la suite d'un entretien professionnel effectué en 2019 ou 2020 ;
- 8 ont été formés ou seront formés en 2021 ;
- 8 ont annulé/ refusé leur formation ou leur formation a été annulée ;
- 3 ont eu une mobilité récente ;
- 15 pour d'autres motifs.



SUR LA FORMATION A DESTINATION DES SALARIES DE LA FABRIQUE.

Réalisation du plan de développement des compétences.

La Fabrique a formé 298 salariés pour un total de 3661 heures de formation et un investissement de 106 436€.

68% des actions de formation ont été réalisées par des hommes.

79 % des formés ont moins de 55 ans.

Par rapport à 2019, Ce réalisé est en baisse de 4% en ce qui concerne le nombre de salariés formés ; en baisse de 7% en nombre d'heures de formation ; et en augmentation de 5% en budget.

La direction de la Fabrique nous informe de l'adaptation constante du plan en cours d'année. Comme déjà évoqué, les représentants du personnel ont besoin d'avoir accès à minima à une structure prévisionnelle sur laquelle le plan doit être construit.

Sur le budget central :

139 salariés ont été formés ce qui représente 1206 heures de formation et un budget de 39 881€.

Sur le budget décentralisé :

148 salariés ont été formés ce qui représente 2189 heures de formation pour un budget de 71 792€.

4 axes de formation :

- Gestion d'entreprise : Formations Ariane Cloud ; attribution et compétence des IRP ; Commande Devis ; Concur ; Mon Kiosque, SIPLAN.



64 salariés ont été formés sur le budget décentralisé pour 347 heures et un budget de 12 271€.

2 salariés ont été formés sur le budget central pour 6 heures de formation.

- Management, efficacité professionnelle, développement personnel : Formations animateur de formation, atelier d'animation d'une réunion à distance ; contenus audiovisuels gagnants les grandes tendances, cursus managérial, Excel.

38 salariés ont été formés pour 448 heures de formation et un investissement de 10 816€

1 salarié a été formé sur le budget CTR pour 33 heures de formation et un investissement de 225€.

- Prévention des risques SQVT : Formations des acteurs de la prévention, Référents Covid 19 ; CACES ; Echafaudage, habilitation électrique, lutte contre l'incendie, SSIAP 1, SST.

10 salariés ont été formés pour 34 heures de formation et un investissement de 161€.

68 salariés ont été formés sur le budget CTR pour 848 heures et un investissement de 18 011€.

- Production fabrication technologie : Formation fondamentaux et architecture réseau, transport IP ; Adobe, autocad, avid, console lumière, Da vinci fusion, Ethernet, grue , logiciel Cineklee scripte, pratiquer la réalisation multicam, protools, surface de console..

27 salariés ont été formés pour 378 heures de formation et 16 633€ d'investissement.

Sur le budget CTR 60 salariés ont été formés pour 1211 heures de formation et un investissement de 52 495€.

- L'axe programme information uniquement sur le budget centralisé :

Formations Eco production les tournages en milieux décors naturels ; l'éco conception des décors, nouveaux process de création et de production.

17 salariés ont été formés pour 91 heures et un investissement de 1 062€.

Les actions de formations ont été réalisées sur 5 axes financés sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence) et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- 183 stagiaires ont été formés sur le budget GMP pour 3206 heures de formation et un budget de 64 251€.



Sur l'Axe Programmes et information :

10 salariés formés pour 70 heures de formation et un budget de 1250€.

Axe Production fabrication technologie :

82 salariés pour 1285 heures de formation et un budget de 44 994 €

Axe gestion de l'entreprise :

17 salariés pour 217 heures de formation et un budget de 1288€

Axe Prévention des risques et QVT :

74 salariés pour 869 heures de formation et un budget de 18 795€.

- 115 stagiaires ont été formés sur le budget CTR pour 1221 heures de formation et 40 108 € de budget.

Axe Programmes et information (CTR).

3 salariés formés pour 14 heures de formation et un budget de 310€

Axe Production fabrication technologie (CTR).

7 salariés formés pour 123 heures de formation et 17 047 € de budget.

Axe gestion de l'entreprise.

24 salariés formés pour 256 heures de formation et 7 230€ de budget.

Axe Prévention des risques et QVT.

18 salariés formés pour 210 heures de formation et 3 568€ de budget.

Sur les non-formés de « La Fabrique ».

La Fabrique comptait au 1^{er} janvier 2019 : 312 salariés permanents sur les sites régionaux.

- 43 salariés n'ont pas bénéficié de formation non-obligatoires sur les 3 dernières années.
 - o 32 hommes et 11 femmes ;
 - o 3 ont 65 ans et plus ;
 - o 8 ont entre 60 et 64 ans ;



- 12 ont entre 55 et 59 ans ;
 - 9 ont entre 50 et 54 ans ;
 - 5 entre 45 et 49 ans ;
 - 4 entre 40 et 44 ans ;
 - 3 entre 30 et 34 ans.
- 23 non-formés sur une période de 6 ans. Beaucoup seraient en longue maladie.

Recommandations des membres de la commission.

Les membres de la commission souhaitent une nouvelle fois que la déclinaison du PDC au niveau du réseau soit également présentée pour les budgets CTR et transformation.

Nous souhaitons connaître également les prévisionnels et bilans de cet axe de financement ad'hoc.

Les membres de la commission ont une nouvelle fois évoqué :

- la problématique des scriptes. Ce métier est tellement sensible que la pénurie provoque des dysfonctionnements visibles à l'antenne. Il faut donc prendre des mesures.
- Le fait que les métiers de plateau ont été mis à mal durant les périodes de confinement successives. De fait, ils demandent une revalorisation de ces métiers et un accompagnement des salariés par la formation professionnelle.

Sur l'expérimentation arrêtée à Rouen.

2 types de formation ont été prévues lors de l'expérimentation.

- Formation au nouvel outil : elles ont été suivies dans leur quasi-totalité.
- Des formations de remise à niveau sur des compétences que les salariés n'avaient pas encore. Certains salariés devaient se diriger vers plus de polyvalence : Son/vidéo et Vidéo/Son. Certains salariés ont été formés.

Sur l'annonce de la poursuite de l'expérimentation à Strasbourg.



La commission a souhaité échanger sur la méthode qui touche les questions d'emploi et de formation liées à la mise en place de la poursuite de l'expérimentation à Strasbourg.

La direction nous informe être beaucoup plus axée sur la prévention des risques.

Seuls les volontaires des antennes contribueront à l'expérimentation. La forme et l'organisation ne sont pas arrêtées. Ce ne sont pas les salariés de Strasbourg qui vont être formés mais des volontaires de tout le réseau. Il pourrait y avoir des volontaires issus de l'expérience de Rouen. Le plan de formation devra être construit en conséquence.

Le NRCS.

Le démarrage des formations serait prévu pour fin septembre.

Les reconversions vers les métiers de journaliste.

L'université va lancer des tests d'aptitude afin d'envisager des reconversions vers le métier de journaliste pour les volontaires qui ont évoqué le sujet en entretien annuel ou professionnel.

Des tests seront organisés en juillet et d'autres en octobre.

Des tests d'aptitudes seront ouverts également pour des métiers de PTA ouverts à la reconversion.

Les entretiens professionnels devraient être un levier pour s'engager dans cette démarche.

Sur l'entretien professionnel, l'état des lieux et les formations obligatoires.

Même si la commission Emploi Formation du CSE central a été informée, les membres de la commission constatent que le plan ne distingue toujours pas les formations dites obligatoires que celles dites non-obligatoires.

Rappelons toutefois que l'analyse des non-formés ne prend en compte que les formations non-obligatoires. Les formations non-obligatoires n'entrent donc pas dans le calcul des non-formés.

Sur l'état des lieux à 6 ans.



Les membres de la commission ont rappelé que la direction devait effectuer des entretiens afin d'effectuer les "états des lieux" à 6 ans avant le 30 juin. Cet entretien doit précéder l'état des lieux.

Le fait d'avoir envoyé aux salariés par l'intermédiaire d'un "robot" un bilan qui n'est qu'une extraction informatique sans aucun échange n'est pas la bonne méthode.

La loi, l'accord collectif et le principe même des entretiens n'est pas respecté.

Cette méthode n'est pas acceptable.

Sur l'accès à la formation dans le cadre du CPF.

Les membres de la commission rappellent que le compte est consultable sur une plateforme Internet officielle (www.moncompteactivite.gouv.fr) et que les responsables formation et les élus peuvent renseigner les salariés sur toutes leurs démarches.

Ils souhaitent que les services de la formation poursuivent leurs informations en direction des salariés même si la date butoir pour renseigner les droits au DIF est maintenant dépassée.

Certains salariés nous ont remonté le fait que le nombre d'heures ne serait pas le bon.

Pour la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Pascal LEFEBVRE



Commission Emploi Formation : Point vivier encadrement.

La commission a échangé avec la direction sur l'organisation du vivier d'encadrement dans l'entreprise.

Sur le vivier des rédactions.

En 2020, 1359 missions d'encadrement ont été réalisées par les journalistes inscrits au vivier d'encadrement. Ces missions représentent 6,9ETP : il est en baisse par rapport à 2018 et 2019.

25 journalistes sont inscrits dans le vivier (11 Femmes et 14 Hommes)

17 journalistes identifiés par leur encadrement de proximité ne font que des remplacements dans leur antenne.

Bilan : Nombre de jours de missions réalisées dans les antennes du Réseau France 3

Régions	2017	2018	2019	2020	2021
AURA	178	232	390	264	115
BFC	63	153	139	118	35
BRETAGNE	125	104	114	15	
CORSE	91	28	56	63	
CVDL	7	15		10	20
GRAND EST	209	268	263	605	64
HAUTS DE France	21	10		22	8
ILE DE France		65			
NORMANDIE	29	379	105	26	
NOUVELLE AQUITAINE	13		25		
OCCITANIE	213	169	369	236	408
PACA	11	60	124		
PAYS DE LOIRE	45	52	169		
IV		25			
total	1005	1560	1754	1359	650
equivalent tp (/197)	5,10	7,92	8,90	6,90	3,30

Le processus d'entrée dans le vivier nous a été présenté et expliqué

Il s'agit d'une procédure qui démarre par la volonté exprimée des salariés lors des entretiens professionnels et annuels qui conduit à une validation RH et DR.



Vivier d'encadrement – Commission Formation – CSE France 3 – 21 juin 2021

Il ne s'agit pas de placer les salariés dans des situations d'échecs, même si des exemples contraires ont été présentés, mais bel et bien d'accompagner un salarié qui en a le profil et la volonté.

Les membres de la commission font le constat que dans nombre de cas, les membres du vivier sont contournés dans les processus de recrutement.

Certains salariés constatent impuissant que des postes de managers sont proposés à des salariés sans expérience, la direction n'hésitant pas à les placer sur les postes pour forcer leur nomination au détriment de ceux qui ont joué le jeu pendant plusieurs années.

Toutefois, la direction nous a présenté le vivier comme "potentiel" pour entrer dans le management tout en nous précisant qu'il ne s'agit ni d'un prérequis ni d'un passage obligé pour obtenir un poste d'encadrant.

Depuis 2018, 29 journalistes qui ont été nommés étaient inscrits dans le vivier.

Certains points de vigilance seraient mis en place lors de l'entrée dans le vivier :

- s'assurer que le salarié a bien le potentiel pour entrer dans le management ;
- être vigilant sur l'aspect QVT ;
- être vigilant sur les qualités managériales du journaliste ;
- s'assurer que le salarié dispose bien des prérequis nécessaires.

Pour entrer dans le vivier, le salarié doit donc répondre à un certain nombre de critères qui font l'objet d'échanges lors des entretiens.

Ensuite, une fois l'inscription validée, la direction nous évoque la volonté de permettre aux salariés nouvellement entrés d'être proposés pour des missions dans des « antennes faciles » et de manière accompagnée (pas le week-end).



Certains contre exemples ont été exposés par les membres de la commission où certains salariés qui n'auraient pas les clés de lecture France 3 auraient été placés dans des situations compliquées.

Pour la direction, ce type d'exemple démontre la persistance de situations qui ne devraient pas exister. Le vivier ne serait pas là pour mettre les volontaires en situation d'échec, mais bien au contraire de les accompagner dans leur volonté de management.

La direction souhaite également que des retours sur les premières missions soient effectués. Elle évoque toutefois les difficultés de mise en oeuvre. Pourtant, ces retours pourraient permettre d'accompagner les salariés concernés, par des formations visant à lever les difficultés rencontrées.

La commission a également évoqué la problématique de la formation des managers. Nous sommes plutôt d'accord avec la direction pour dire qu'il ne suffit pas d'être un expert dans son métier pour être un bon manager (même si ça aide). En revanche, nous pensons qu'il s'agit d'un métier qui ne s'improvise pas. La formation des volontaires à l'encadrement nous semble très insuffisante au regard des missions confiées : les membres du vivier bénéficieraient d'une formation de 2 jours plus 1 jour...

Sans aller jusqu'au master en management, qui est un prérequis dans certaines entreprises pour accéder à l'encadrement, nous pourrions envisager un véritable accompagnement des salariés volontaires du vivier : nous pensons notamment à l'ensemble des formations qui sont proposées par l'UFTV, à la prévention des risques et/ou au référentiels temps de travail nécessaires pour encadrer des salariés, aux règlementaires FTV etc....

La direction a également évoqué les difficultés à trouver des volontaires : la filière encadrement ne ferait plus forcément rêver.

Plusieurs problèmes sont soulevés et restent à l'étude :

- le problème de la mobilité géographique qui n'est pas forcément possible les salariés qui aspirent à entrer dans le vivier ;
- Le problème de la rémunération des managers dans l'entreprise.

Interrogée sur le sujet, la direction nous a promis une communication des primes versées aux encadrants du vivier.

Dans l'attente de cette communication nous pouvons dire que 2 types de primes sont versées :

- 1 prime à l'acte pour les missions de moins de 30 jours ;
- Une prime en adéquation avec l'accord collectif pour les missions d'encadrement de plus de 30 jours.

Sur le vivier PTA.

Aucun document ne nous a été remis et pour cause, la direction fait le constat que le vivier ne fonctionne pas. Les membres de la commission font le même constat. Les directions ne proposent pas de mission aux salariés inscrits dans le vivier.

Il en résulte que les salariés concernés et volontaires ont le sentiment d'être délaissés. De plus la prime qui est associée serait ridicule au regard des responsabilités. Selon certains membres de la commission, les directions profitent des compétences de ces volontaires, mais ne leurs offrent aucune perspective d'évolution.

Pour la direction, si ça ne fonctionne pas c'est parce que la structure hiérarchique des techniciens permet le remplacement sur place et qu'elle laisserait peu de perspectives. Elle réfléchit donc à la mise en place d'autres types de missions d'encadrement (plus sur le mode projet avec de l'anticipation), afin de permettre aux salariés du vivier et aux candidats de s'engager sur cette voie. Il s'agirait d'inverser le modèle en partant du besoin pour trouver les salariés volontaires et ayant le profil, pour effectuer des tâches de management de projets.



Il s'agirait notamment de missions dans le cadre de l'organisation d'activité ; de l'exploitation ; de responsable IMG...

Questionnée sur les perspectives des fonctions support vers l'encadrement, la direction nous indique étudier le projet considérant qu'il s'agit d'une vraie question.

Pour la Commission
Pascal LEFEBVRE
Président de la Commission Emploi Formation.



Compte rendu de la commission antennes numériques et linéaires, infos régionales et locales du 24 juin 2021.

Présents pour la commission : Christophe PORRO, Jean-Yves OLIVIER, Céline LLAMBRICH, François OLLIER, Marianne CAUSSADE, Juliette ROCHE. Henri WEIKEN.

Invité : Christophe ROUX,

Pour la direction : Philippe MARTINETTI, Valérie GIACOMELLO, Frédérique Marie LAMOURET. Jacques PATE.

Ordre du jour de la réunion :

- Présentation de la grille d'été.
- Présentation de la grille de rentrée.

Préparatoire :

La commission se préoccupe que pour la première fois, les débats électoraux en Pays de Loire ont été sous traités à une boîte extérieure. L'excuse du studio trop petit pour respecter les normes COVID ne la convainc pas. Il n'y a plus la possibilité de faire des émissions en extérieur ? Concernant la couverture des élections régionales, France 3 est quand même la mieux placée pour traiter du sujet. Malgré cela on constate que France 2 envoie ses propres équipes et organise ses propres débats. France info fait de même, il semble que certains débats aient été repris la nuit par France info.

La commission fait le constat que les soirées électorales grandes régions ne permettent pas de couvrir correctement les élections départementales.

Sur NOA il est constaté qu'il y a de moins en moins de volontaires pour en être contributeurs. Une chaîne regardée par peu de personnes. Beaucoup de sport diffusé sur cette chaîne. Cela mobilise au moins un vidéo et un éditeur web. Une grosse utilisation du Facebook live au contraire des autres régions avec une audience souvent confidentielle.

Les émissions sont diffusées sur YouTube pourquoi ne les trouvent-on pas sur une plateforme maison comme France.tv ou Salto ?

La commission a appris que le site de Strasbourg a été choisi pour l'expérimentation de la régie automatisée. Il semble que cela nécessite pas mal de travaux d'aménagement, on parle de plus d'un an de travaux.

Présentation de la grille d'été.

La Saison estivale maintient les cases régionales avec une programmation différente. Un dispositif important est prévu pour les langues régionales.

Une offre de sport avec des PAE, est prévue en harmonisation avec la diffusion du groupe.

La direction souhaite renforcer l'offre culturelle avec des diffusions de spectacles enfin une offre de documentaires inédite construite avec l'unité documentaire nationale.



Les émissions en langues régionales seront diffusées le dimanche vers 10h45 (aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc Roussillon, PACA) d'une durée de 26 mn.

La Bretagne proposera une émission de 60 mn le samedi vers 10h15 et le dimanche vers 10h45.

Certaines émissions seront reformatées (nouveaux plateau pour VAQUI en PACA) ou simplement rediffusées comme en Languedoc Roussillon.

Le spectacle continue !

Un Rdv culturel avec la diffusion de près de 100 spectacles tous les jeudis en 3ème partie de soirée du 8 juillet au 26 août. Diffusé sur les 13 régions, 8 rendez-vous, la programmation appartient aux régions. Les spectacles ont été captés par FTV ou les antennes du réseau pendant la période COVID essentiellement des coproductions ou des achats.

La commission souhaiterait plus de détails sur la réalisation des captations, (fabrique ? antennes ? avec quels moyens ?)

En centre val de Loire il y a des problèmes de programmation. La direction souhaite travailler en amont avec les festivals pour organiser les captations pour essayer d'avoir un panel un peu plus large sur tout le territoire.

Ce sera une émission identifiée avec un habillage spécifique. Reste que l'annonce de la programmation ne sera pas évidente.

L'heure D.

Tous les mercredis en 2ème partie de soirée, 2 x 52mn diffusé du 30 juin au 1er septembre.

Une coproduction entre les régions et l'unité nationale du documentaire. 16 films inédits avec comme base de jeunes auteurs et premiers films. 3 documentaires ont été primés par la SCAM :

Le monde est un théâtre d'Anouk BUREL,

Papa s'en va de Pauline HOROWITZ.

Au-delà des mers rêves de théâtre de Marie MAFFRE.

Les films devraient être disponibles en replay, sur un mois mais une réflexion est en cours pour avoir une diffusion sur un temps plus long.

<https://www.francetelevisions.fr/et-vous/notre-tele/a-ne-pas-manquer/lheure-d-5e-saison-3157>

Les Nouveaux nomades diffusé les samedis et dimanches vers 12h55. Fabriqué à partir des magazines de découvertes des régions.

Plusieurs **PAE** sont prévus. A noter le mondial air ballons, dimanche 8 août piloté par France 3 grand est. La finale de la marseillaise à pétanque entre en conflit avec le tour de France et sera diffusée en seconde partie de soirée. Diffusion également sur le numérique.

La commission fait remarquer que la PAE sur le festival de Chaumont en Centre-Val de Loire (festival international des jardins) pourrait avoir une diffusion plus large.

Offre infos :

Grille d'été du 26 juin jusqu'au 29 août reprise de l'information le 30 août. Les rdv de 11h53 et 18h30 sont maintenus, les durées sont inchangées. Un programme FTR est prévu. Il



appartient aux régions de décider de diffuser FTR, de savoir ce qu'ils font de leurs locales et de décider des journaux communs.

Enquête de régions et dimanche en politique, reprendront le 15 septembre

Le 14 juillet les programmes de la matinée sur les antennes de FTV seront fabriqués avec la collaboration de l'antenne d'Antibes.

Le 8 août pour la fin des JO, Ile de France va participer à la retransmission de la cérémonie au Trocadéro.

Il n'y a pas de directive centralisée selon la direction de l'info. Chaque région a la main pour faire des journaux communs, certaines régions feront des échanges de pages été.

Par exemple, Aura fabriquera des éditions mutualisées entre Lyon et Grenoble comme en Occitanie.

La commission demande la liste exhaustive des journaux mutualisés par région pour le CSE.

Numérique

L'activité continue avec un effort sur le sport par exemple du vélo dans l'Ain, de la voile à Cherbourg ou la pétanque à Marseille (1 million de visites l'année dernière)

Le festival de Cannes, qui a lieu en été cette année, sera couvert avec une offre complémentaire avec le linéaire. La direction nous assure qu'il y aura une coordination entre les différentes équipes sur place. La commission espère ne pas revoir ce qu'il s'est passé en 2019 où une journaliste seule, se dépatouillait avec son iPhone et son micro pour interviewer les stars. Bonjour l'image de France 3 !

Présentation de la grille de rentrée.

La direction souhaite une offre plus régionale. La tranche 7h-11h est régionalisée. A la fin de l'année 24 matinales de France bleu seront diffusées. (7h à 8h55)

Vous êtes formidable (9h à 9h 50) est une nouvelle émission qui remplace ECM. Elle devra mettre en lumière la région et le patrimoine par le prisme du développement durable. Elle donnera la parole à ceux et celles qui valorisent le territoire. Il n'y a plus de production déléguée au niveau du réseau. Les décors ne seront pas les mêmes pour faire en sorte que les émissions aient leur propre plateau et identité.

9h55 : réexposition de documentaires ou magazines qui seront pilotés par les régions, pensés par les responsables d'antenne des régions.

6h30 à 8h programmes enfants puis magazine découverte pour les zones qui ne diffusent pas les matinales de France bleu.

Enquête de régions démarre le 15 septembre: 9 numéros par saisons.

Culture dans votre région démarre le 29 septembre avec différentes émissions en région.

Des captations de spectacles vivants.

Une émission sur la littérature méditerranéenne Libraria le mercredi en semaine 3 pilotée par la Corse.



Sur les **langues régionales** tous les formats peuvent être investi pourquoi ne pas favoriser des émissions extra sur les langues régionales ?

Vous été formidable. (Focus)

Nouvelle émission régionale du matin à la main des directions régionales. On apprend que 5 régions ont décidées de faire appel à une production exécutive car elles ne s'estiment pas dimensionnées pour la réaliser. Il s'agit de pays de Loire, Centre val de Loire, Normandie, Ile de France et Bretagne. Ce qui pose le problème de la capacité de ces régions à fabriquer des émissions et à leur avenir dans le cadre de la régionalisation. L'éditorial resterait en interne. Plusieurs rubriques inspirées des ateliers de régionalisation nous dit-on. « Histoire d'une personne », « Mon village, ma ville, mon quartier », « l'histoire verte », « mes racines, mes ancêtres ma famille », « tous toqués, » et une carte blanche. La présentation pourra être confiée à un salarié de France 3.

La direction souhaite faire vivre la marque en amont en communiquant sur le numérique. Elle souhaite plus d'interactivité. Elle souhaite un décor d'ambiance qui serait hors plateau JT. La direction artistique de France 3 souhaite une émission colorée et positive.

Quelques infos commencent à filtrer :

En AURA ECM était externalisé. L'émission est désormais produite en interne. Elle se met en place et un numéro zéro a été tourné. L'émission a été mise en place par le réalisateur CDI mais des incertitudes demeurent sur le fait qu'elle soit réalisée par un réalisateur.

En Occitanie, il est prévu de tourner l'émission à Montpellier dans la pagode, un des décors de un si grand soleil. A raison de 12 émissions par semaine enregistrées avec un VPTL équipé de 6 cameras et dans les conditions du direct. Elle serait présentée par une présentatrice issue de la télé réalité.

La commission alerte sur le fait que le VPTL n'est pas un CCR. Et que la cadence de tournage semble chargée.

En PACA l'émission est prévue dans un décor virtuel. Beaucoup d'éléments semblent avoir été mis en place par un vidéo ce qui pose un problème alors qu'il y a un réalisateur CDI qui travaille sur l'émission. La communication de la direction fait un appel à contribution auprès de tous les salariés. On y apprend que l'émission débutera par un selfie. Un téléspectateur ou un internaute.

La commission alerte sur le fait que ces émissions sont des émissions de programmes et qu'elle doivent faire appel à un réalisateur. Les vidéos avec UCC vont se retrouver avec une surcharge de travail conséquente.

Dans le cadre de la régionalisation, ces émissions devraient faire l'objet d'atelier de réflexion ce qui ne semble pas être le cas.

Magazine : les magazines régionaux sont reconduits. Un nouveau magazine culinaire voit le jour en AURA. Toutefois il s'agit d'une coproduction avec une boîte parisienne qui va venir traiter de la cuisine en AURA. Suite à la mobilisation une grosse partie de l'émission sera fabriqué par AURA ce qui n'était pas le projet initial.

En PACA, si chroniques méditerranéennes est maintenue, la direction a décidée d'externaliser le montage à des boîtes privés afin de libérer les monteurs pour fabriquer des 7 mn à partir de documentaires coproduit par France 3.

Ces émissions sont l'ADN des régions. Les salariés y sont très attachés et y ont développé un savoir-faire. La commission préconise de plutôt externaliser la fabrication des 7mm.



Sport sur la case du dimanche de 15h30 à 17h 30.

Depuis 5 mois de janvier à mai, 32 PAE ont été effectuées. PACA et AURA ont été très actives ainsi que Bretagne et pays de Loire. La volonté est de conforter les sports populaires comme le cyclisme le hand, le basket. Chaque région a pour objectif de faire 10 PAE sport par saison sur le créneau 15h30 17h30 le dimanche.

A la question de la tranche horaire pas forcément adaptée, la direction dit pouvoir négocier ce créneau avec les fédérations

La commission s'interroge sur les moyens mis en œuvre pour ces captations. Depuis 5 mois, lorsque c'était réalisé par des équipes de France 3 les problèmes de fabrications ont été fréquents. Manque de personnels, journées à rallonge. La direction répond qu'un travail a été fait entre la direction du réseau et les directions régionales. Ils ont élaboré un cahier des charges en fonction des différents sports.

La commission demande que ce cahier des charges soit communiqué aux élus.

Documentaire **la France en vrai** le lundi en deuxième partie de soirée. Programmation par les régions avant une deuxième case pilotée par le réseau. France 3 produit près de 250 films par an avec une orientation plutôt sur des films sociaux et sociétaux. La volonté est de mieux financer les documentaires en faisant des coproductions avec les régions et le national. Plusieurs collections : catastrophes environnementales, système de santé et rapport des français au monde du travail.

La direction veut renégocier les couts avec les coproducteurs.

La production éditoriale d'ECM était externalisée et ce budget a été sacralisé à la direction du réseau. Il va être utilisé suivant des critères pour avoir des retours sur investissement.

Des Comités de lectures se mettent en place pour soutenir des projets de pilotes en régions

A partir de janvier, Nouvelle aquitaine et Bretagne vont remplir les cases 14h 16h et deuxième parti de soirée. On parle d'un magazine de gym et d'un magazine d'environnement

Rentrée de l'information.

Les tranches infos sont confortées. Ce sera une nouvelle année électorale en 2022. Il faudra adapter l'offre, des réflexions sont en cours. Enquête de régions reste à la main des rédactions. Concernant les rdv quotidien, les offres ne changent pas.

En Occitanie, retour du 11h53 (Proxitanie) édition tout images de sujets des 4 locales.

Sur le 18h30

Pour Haut de France et PACA pas de modifications avant novembre décembre.

IDF réfléchi à une modification de sa ligne éditoriale. Des thématiques plus orientées vie pratique des parisiens avec participation du journal le Parisien.

Pays de Loire : des talks plus orientés vers l'actualité.

En BFC, après plusieurs réunions de bilan menées depuis plusieurs semaines, BFC souhaite préciser l'approche éditorial et limiter le nombre de présentateur pour renforcer le lien avec le public.

Grand Est réfléchi à une offre avec plusieurs départements chaque jour.



Occitanie arrête l'alternance des émissions entre Toulouse et Montpellier, pour une émission en plateau à Toulouse sur 5 jours. Arrêt du rdv en terrain connu tournés avec UTS et drones. En revanche Il est prévu de faire des directs avec des UTS.

La commission alerte sur le fait que ce n'est pas l'utilisation prévue de ce matériel.

AURA : pour septembre changement de présentatrice à Lyon et une émission plus réactive par rapport à l'actu.

Dimanche En Politique reprend 12 septembre, il faudra tenir compte de cette nouvelle année électorale. En Janvier elle souhaite adapter l'offre pour le 1er semestre de l'année qui suivra.

Certaines régions ont fait le choix d'émissions en extérieur. La direction souhaite un traitement de la politique en proximité en lien avec le public. Une réflexion sur la couverture de la politique en termes d'horaires et temps d'antenne.

La commission fait remarquer qu'en Occitanie il reste un seul DEP pour la région ce qui outre l'économie réalisée, va compliquer la couverture de la région qui est très grande (13 départements) La relocalisation du 18h30 sur Toulouse entraîne un certain nombre de frustrations auprès des journalistes de Montpellier. Ceux-ci se sentent dépossédés et la couverture de l'info en raison de la distance sera difficile à faire pour les invités.

Parallèlement, le 11h53 (Proxitanie) sera diffusé sur la grande région, tout comme les enquêtes de région, DEP et les JT du week-end. Cette profusion de diffusions sur l'ensemble de la région, interroge la commission sur la pérennité des JT en Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées diffusé en semaine, tout comme des 4 éditions locales.

Rentrée du numérique.

Deux chantiers à court et long terme. La direction travaille sur une nouvelle offre de proximité numérique avec une meilleure exposition des contenus régionaux. Elle souhaite revisiter l'offre numérique à l'aune des usages d'aujourd'hui. La proximité du côté du numérique ne s'apprécie pas de la même manière. Souhait d'augmenter l'activité sur le sport et le maillage avec France infos. Projet de développer des thématiques qui traverse la société. Développer les directs avec l'utilisation de Wildmoka bien utilisé par paca. Programme de formation en cours.

Augmenter les infos sur les programmes sur les sites régionaux. Souhait de développer une offre multi format.

Le problème est d'avoir une culture globale pour chaque type de produits. Un même concept qui peut trouver sa forme sur différents formats, Instagram, tic toc....

Deux régions test en PACA une utilisation renforcée des directs avec l'utilisation de Wildmoka. La région va développer la convergence télé-web avec notamment le développement de l'outil grand écrans.

Grand est qui fait un travail sur la gestion des fonds vidéo.

Des projets sur Paca devaient concevoir des formats pour aller sur une plateforme numérique et ensuite vers le linéaire la direction souhaite que cela se fasse dans ce sens.

Réflexion sur les story Instagram un atelier est en court : « où sont les jeunes ? Et comment s'adresser à eux ? »

Chronique d'en haut fait un beau travail sur Instagram.



Divers.

Bandes annonces : PACA fabriquait encore ses bandes annonces. La direction a décidé de les confier à une boîte privée (Innervision) qui travaille déjà pour d'autres régions.

La commission préconise plutôt que de faire appel à un prestataire pour la fabrication des bandes annonces, de créer au sein du réseau une structure chargée de la fabrication de ces bandes annonces.