

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 du 31 août 2021

La profession de foi du nouveau patron du Réseau

C'est à un discours de politique générale que s'est livré le nouveau directeur du réseau France 3, Philippe Martinetti.

Celui qui préside désormais le CSE a assuré les élus de son « *engagement* », en précisant qu'il « *ferait tout* » pour que le dialogue social soit « *sincère, fort, constructif, apaisé et sans faux semblants* ». Autant dire que ce serait à des années-lumière de ce que les élus ont connu depuis le début de ce mandat...

Ce dialogue, il le souhaite à tous les niveaux et propose même « *d'inventer d'autres espaces où l'on peut dialoguer sans barrières* », sans en dire plus à ce stade.

Pour sa part, il entend que la direction du Réseau ne soit pas « *bunkérisée* ». Il souhaite mettre en place une direction du réseau régional resserrée, « *avec des missions claires affichées* ». Il se rendra dans les antennes, en commençant par Bordeaux puis Orléans, pour rencontrer les salariés et leurs représentants.

Parmi les éléments mis en avant par le nouveau patron :

- ▶ L'attachement à la notion de service public. Il affirme croire à « *l'action publique* » : « *la notion collective doit l'emporter sur l'individuel* » ;
- ▶ Sur la stratégie : « *les choix stratégiques du Réseau doivent toujours partir des enjeux éditoriaux* » ;
- ▶ Concernant la méthode, le patron reconnaît que la confiance ne se décrète pas, elle se construit. « *Nous sommes dans un réseau qui a une histoire. Je ne crois pas en l'immobilisme, mais il ne faut pas de défaut sur la méthode. Les orientations stratégiques partagées sont plus solides que les décisions prises sans concertation.* »

Les priorités pour la saison 2021-2022 :

- ▶ L'évolution du numérique et du web. Une trentaine d'ateliers ont eu lieu depuis mars, qui ont rassemblé 80 personnes, selon le directeur. Cela doit donner naissance à une nouvelle offre de proximité numérique, d'abord sur le volet éditorial d'ici la fin de l'année ;
- ▶ Un travail sur la programmation et la production avec 2 régions test : la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne ;
- ▶ La séquence électorale autour de la présidentielle : Philippe Martinetti souhaite « *qu'on aille plus loin* » qu'à l'habitude, « *qu'on soit exemplaires et pertinents* »

éditorialement ». Les directeurs régionaux sont chargés de travailler sur le sujet afin de faire des propositions avant la fin de l'année. D'une manière générale, les directrices et directeurs régionaux (DR) sont priés de porter plus fortement les thématiques éditoriales ;

- ▶ L'événementialisation des antennes : cela a commencé avec les retransmissions sportives le dimanche, le sport étant perçu, avec la culture, comme un important vecteur de lien social.

Évoquant la transformation des métiers et des modes de fabrication, le nouveau patron affirme qu'il « *n'oublie pas que les sujets technologiques sont avant tout des sujets humains* ». Pour lui, tout cela est intimement lié au développement des contenus régionaux. Cela implique :

- ▶ De favoriser la mise en commun et le partage ;
- ▶ C'est, selon lui, au salarié de choisir l'outil qui lui semble adéquat, parmi une gamme d'outils de captation. Mais il appelle de ses vœux une évaluation des modes d'exploitation et des outils. Il y aura des débats au sein de la CASAR¹ ;
- ▶ Il souhaite avancer plus vite sur ces sujets, en réaffirmant et en renforçant le travail en binôme des directeurs et des RH.

Évolution des mesures sanitaires : repassez !

Interrogée par les élus sur l'évolution des consignes sanitaires, suite notamment à la mise en place du passe sanitaire dans le pays, la direction n'a à ce stade pas d'informations à communiquer. On attend une décision du comité de direction de l'entreprise.

Les élus ont fait remonter toute une série de questions pratiques suite aux cas de figure qui ont pu se présenter dans les antennes au cours de l'été. Entre-temps, la communication de la direction générale n'y répond que partiellement. Le traitement des situations est-il laissé au libre-arbitre des chefs de service et des directions régionales ?

Alerte du 9 juillet à Toulouse autour des logiciels

Les assistant·e·s des services des antennes du Réseau France 3, ainsi que les cadres à la production de La Fabrique, subissent depuis des mois les bugs techniques de leurs applications métiers (MonKiosque, Pléiades E5, Ariane cloud, Concur, Carlson Wagonlit Transport, Résacar et HCorpo), les problèmes de process et les conséquences de formations faites à la va-vite pendant le confinement.

¹ CASAR : Commission d'Anticipation, de Suivi et d'Ajustement du projet d'offres Régionales. Composée de la direction du Réseau France 3 et de représentants du personnel.

A Toulouse, le stress et l'agacement sont devenus de l'épuisement avec des atteintes à la santé des salariés concernés. Les Représentants de proximité ont donc décidé de faire une alerte à la direction afin :

- 1• qu'un processus efficace et rapide de règlement des dysfonctionnements techniques et de process soit mis en place au plus tôt. Entre autres : communiquer aux assistant·e·s et aux cadres à la production le nom des personnes-ressource à contacter et imposer qu'une réponse leur soit donnée dans la journée ;
- 2• que les logiciels soient efficaces ;
- 3• que de nouvelles formations plus adéquates soient mises en œuvre dès la rentrée : en présentiel et sur plusieurs jours.

Cette alerte a pour l'instant mis en lumière le fait qu'un certain nombre de dysfonctionnements ne remontaient pas aux directions en charge des applications RH et Finances. Ces dernières ont donc pris contact avec les salariés concernés.

Le DRH du Réseau France 3 souhaite qu'une analyse précise des besoins des utilisateurs soit faite afin d'établir un plan d'actions efficace. Tout en reconnaissant que cela pourra bénéficier à tout le Réseau, tant les difficultés sont parfois récurrentes.

Les élus se sont émus qu'on en arrive à une alerte pour régler des dysfonctionnements d'outils devenus courants. Les salariés de France Télévisions ne peuvent systématiquement servir de bêta-testeurs pour déboguer les outils. Il est également impératif qu'ils sachent où obtenir rapidement de l'aide. L'instabilité des outils crée tensions, usure et exaspération, ce qui discrédite les outils aux yeux des utilisateurs, et peut entraîner par ricochet des tensions entre les assistant·e·s et les salariés qui, les uns comme les autres, n'ont pas toutes les réponses aux dysfonctionnements et à la complexité de certaines applications.

Il existe par ailleurs un vrai sujet sur la formation : développement des webinaires à suivre sur son temps libre, sans planification sanctuarisée, formations assurées par des prestataires qui ne connaissent pas notre entreprise et ses process.

Il peut exister un sentiment de frustration ou de culpabilité chez les salariés qui n'ont pas su, réussi ou adhéré aux formations par webinaires. Nous ne sommes plus dans un collectif de travail qui se forme, mais dans un système de formation individuelle sans temps dédié planifié et sans accompagnement.

Le DRH du Réseau France 3 assure qu'il y a eu un effet crise sanitaire et que l'avenir n'est pas au tout-webinaire. Pour les élus, les salariés qui ne peuvent ou ne veulent pas suivre les webinaires doivent être accompagnés afin qu'ils ne soient pas mis en échec, avec comme issue potentielle l'inaptitude à leur poste. Lorsque cette question a été posée en CSSCT centrale en début d'année, la direction a répondu qu'elle réfléchissait à la réponse adéquate...

Pour la CGT, la méthode d'accompagnement des projets est donc à revoir d'urgence.

A l'occasion de ce point, les élus ont appris de la direction financière que HCorpo, la toute nouvelle plateforme de réservation hôtelière, ne répondait pas au cahier des charges de l'appel d'offres. Un comble ! Comme les nombreux dysfonctionnements sont loin d'être réglés, cet outil n'est pas obligatoire jusqu'à nouvel ordre. Une fois de plus, un outil est déployé alors qu'il n'est pas stabilisé, au risque d'exposer les utilisateurs à un basculement en Absurdie.

Compte-rendu de la commission Fabrique

La commission du CSE dédiée à la Fabrique ne s'était pas réunie depuis longtemps. Lors de la réunion du 16 juillet, les élus ont reçu des réponses approximatives en l'absence de documents.

3 ans après une réforme qui a engendré beaucoup de souffrance pour les salariés des moyens internes de fabrication, les membres de la commission ont voulu connaître les économies engendrées par cette réorganisation, puisque c'était l'argument principal mis en avant par la direction.

Pas de réponses en commission, mais en CSE, Yves Dumond, le patron des moyens de fabrication a asséné au pas de charge un certain nombre de chiffres : économie nette de 4,3 M€ (sur quelle période ?) + une économie supplémentaire « *aux bornes du groupe* » de 11 M€ liée à la réinternalisation d'un certain nombre d'émissions. Yves Dumond chiffre à 15 M€ les économies liées à la réforme.

Concernant l'activité, Philippe Martinetti précise que le Réseau effectue actuellement un travail sur le « *phasage éditorial* », afin de mieux anticiper le plan de charge et le droit de tirage sur la Fabrique.

Depuis février, sur la quarantaine de captations sportives effectuées le dimanche en région, un tiers l'ont été par la Fabrique, un tiers par les moyens techniques des antennes, un tiers en prestation externe (fourniture d'un signal).

En matière de ressources humaines, le RRH de la Fabrique Arnaud Ségur s'est une nouvelle fois illustré dans un sidérant exercice de mauvaise foi. Alors que les chiffres en hausse de l'absentéisme (7% en moyenne à la Fabrique, 15% sur certains cars) alarment les élus, M. Ségur, lui, semble satisfait.

Pour répondre aux demandes de moyens légers (donc moins chers) des régions, la Fabrique propose des régies modulaires (régies fly). Sans connaître le nombre d'opérations effectuées, la capacité et la prestation cible de ces régies, la direction assure que ce n'est pas un outil low cost. Il s'agit d'un positionnement différent – à 100 000€ – non comparable à un car de plusieurs millions d'euros. Les élus ont demandé qu'une présentation de ces modulaires soit faite en commission Nouvelles technologies.



Compte-rendu de la commission Fabrique
du 16 juillet

Les projets immobiliers en région

La direction a présenté une liste des projets immobiliers en cours, qui vont de la réfection de toilettes à l'isolation complète de bâtiments.

Étonnamment, pas un mot sur les aménagements à Strasbourg en vue de l'expérimentation sur les nouvelles régies. Réponse du directeur de l'immobilier, Olivier

Les élus ont également questionné le directeur des IMG sur un certain nombre de sujets non abordés, ou à peine, dans la présentation qu'il en a faite :

- ▶ **Lyon.** Alors que les élus de la métropole du Grand-Lyon affirment qu'ils ont des vues sur le site de France 3 (situé face à la gare SNCF, au cœur du quartier d'affaires de la Part-Dieu en pleine transformation) et que des discussions ont lieu avec la direction, Olivier Guyon-Sangnier affirme qu'il n'a pas de projet à ce stade, tout en concédant que « *cela ne veut pas dire qu'on ne réfléchit pas* ».
- ▶ **Rennes.** Alors que la direction locale a répondu aux représentants de proximité de Bretagne que le projet de restructuration de la station pour accueillir France Bleu était à l'arrêt, le directeur de l'immobilier affirme, lui, que le projet est toujours prévu à l'automne. Certes, on attend que Radio France signe le bail et on a pris du retard avec les appels d'offres, mais cela ne devrait représenter qu'un retard de 3 semaines affirme le directeur, donc, si on a bien suivi, un début des travaux en octobre.
- ▶ **Nice.** Il s'agit en réalité de l'actuel site d'Antibes. La direction juge le bâtiment des années 30 inadapté et inadaptable à l'activité et souhaite donc réimplanter la station sur la ville de Nice. Elle a répondu à un appel à projets de la ville sur le site des anciens studios de cinéma de la Victorine. Il s'agit d'un projet à l'échéance de 4 ou 5 ans. Selon la direction, il permettra, via un bail emphytéotique, d'avoir une visibilité sur les 50 ans à venir. France Télévisions ne sera pas propriétaire du terrain mais du bâtiment qu'elle devra faire construire. Selon Olivier Guyon-Sangnier, cette formule évite de payer le foncier. En outre, à l'échéance du bail, au bout de 50 ans, le bâtiment sera amorti, voire obsolète. Au niveau local, les salariés contestent le projet et souhaitent rester sur le site actuel qui dispose en outre de vastes espaces arborés (terrasses, courts de tennis, parkings).
- ▶ Plus fondamentalement, M. Guyon-Sangnier affirme désormais ne plus vouloir de rénovations sur des sites occupés par les salariés, les estimant longues et sources de nuisances. Une affirmation assez définitive qui semble condamner à terme au déménagement les différentes stations de France 3. La dernière réhabilitation en date est celle de la station d'Orléans qui a duré 3 ans. Quid de la considération patrimoniale de certains bâtiments historiques ? Et quelle durabilité pour des bâtiments neufs où les coûts de construction auront été tirés vers le bas ? Une vision très court-termiste.
- ▶ **Toulouse.** Le site est une copropriété France Télévisions / TDF. La direction dit avoir appris incidemment que TDF avait vendu ses parts à une boîte d'immobilier, Immocades. Pour la direction, cela est susceptible de remettre en question des projets communs, comme la modernisation du restaurant d'entreprise situé dans la station de France 3 et financé par les deux entreprises.
- ▶ **Nantes.** Un projet de réorganisation de l'espace de la rédaction est en cours, mais le directeur de l'immobilier souhaite auparavant effectuer un diagnostic du but poursuivi par ce réaménagement.
- ▶ **Amiens.** Il s'agit d'un gros chantier d'isolation complète de la station par la réalisation d'une coque externe. Le chantier doit durer deux ans en incluant la réfection du système de chauffage.
- ▶ **Mises aux normes énergétiques.** Le gouvernement a fixé un objectif ambitieux : réduire les consommations énergétiques de -40% en 2030 et -50% en 2050, ce qui implique des investissements très lourds. Cet objectif est qualifié de très difficile par la direction. Par exemple selon elle, la réalisation d'une coque isolante complète sur

le site d'Amiens ne permettra de réduire les consommations que de 10%. Il faudra y adjoindre d'autres travaux comme la rénovation du circuit d'air pour espérer atteindre 40%. La direction espère pouvoir inclure dans les critères la baisse des consommations des équipements technologiques, afin d'espérer atteindre, à terme, une baisse de 50%.

Déménagement de la locale de Pau

A l'occasion de la présentation des projets immobiliers, les élus ont été pour la 1^{re} fois informés d'un projet de déménagement de la locale de Pau. Le processus d'information/consultation ne commencera qu'à la fin septembre, alors que la direction annonce le lancement des travaux pour début octobre.

Ce n'est pas la première fois qu'on informe le CSE à la dernière minute, alors que les projets sont bouclés et les travaux sur le point de commencer. De qui se moque-t-on ? Et quel respect la direction a-t-elle des dispositions du code du travail et du rôle des élus ? A ce stade, on n'est pas loin, une fois de plus, du délit d'entrave et en tout cas à des lieues des vœux formulés par le nouveau directeur du Réseau d'un dialogue social « *sincère, fort, constructif, apaisé et sans faux-semblants* ». Cherchez l'erreur.

Pour faire simple, la direction souhaite rapatrier la locale palerone en centre-ville de Pau, pour lui offrir plus de visibilité et la rapprocher des transports et des institutions. L'exact contraire du discours de l'ex-directrice de France 3 Centre-Val de Loire quand elle a déménagé l'ex-locale de Tours du centre-ville à une lointaine zone d'activité au sud de la ville.

Plus d'informations au prochain CSE, donc.

Le Pôle conseil et accompagnement, kezaco ?

Il s'agit d'une nouvelle entité voulue par Laurence Mayerfeld, lorsqu'elle a pris la direction des ressources humaines de FTV. Ce service, qui lui est directement rattaché, est une sorte de brigade légère chargée d'aider à la conduite des projets, à la résolution des situations de crise et des dossiers enkystés.

Pour faire simple, ce pôle de 5 personnes comprend deux volets :

- ▶ Les situations individuelles ;
- ▶ Les situations collectives.

Les saisines individuelles émanent de salariés qui estiment leur situation bloquée (blocage d'évolution professionnelle, problèmes de cadre de vie professionnelle, etc.) ou de la RH. Un binôme composé de Catherine Bessis (ancienne assistante de Delphine Ernotte) et de Muriel Blanchard (ex-RH à Malakoff) analyse les situations, oriente vers les bons interlocuteurs et les mobilise le cas échéant. Elles conseillent également les managers et RH opérationnels pour trouver des solutions.

Sur le volet collectif, il y a deux niveaux d'intervention : d'une part, en amont, le conseil et l'accompagnement aux managers et aux RH pour mettre en place les projets dans de bonnes conditions, d'autre part, en aval, l'aide à la résolution des situations de crise. Il s'agit là encore de faire un diagnostic de la situation, d'identifier les interlocuteurs et les ressources utiles et d'assurer un soutien aux managers et RH opérationnels. L'équipe est composée de Florence Vincelot (ex-DSQVT), de Rafaèle Bourcier (ex-élue) et de Marina Dagnias (ex-responsable de projets Stratégie et perspectives RH). L'équipe est également censée aider les managers et RH à monter en compétence. Gageons qu'elles ne vont pas s'ennuyer...

Cette équipe est déjà en action sur le projet des régies automatisées. Les élus espèrent que cela permettra de ne pas renouveler le fiasco de l'expérimentation avortée de Rouen.

Selon la direction, les intervenantes de ce pôle ne se substituent pas aux managers et autres acteurs de la RH. Elles ne sont pas non plus médiatrices. Apparemment, elles jouent plutôt le rôle de gares de triage et de conseillères d'orientation, sans qu'on sache bien si elles parviendront à faire se parler des briques du puzzle qui ont montré leur grande difficulté à travailler ensemble jusqu'ici.

Grâce au bouche-à-oreille (sic), le Pôle Conseil et Accompagnement aurait reçu une trentaine de saisines sur le périmètre FTV depuis sa création, sans que l'on connaisse la part du Réseau. On peut se poser la question de la capacité à traiter la charge de travail avec seulement 5 membres. On peut aussi regretter qu'une telle structure doive exister. Quel aveu d'échec du dialogue social et du bien vivre ensemble !

Pour les salariés, le dispositif n'est à ce jour pas lisible. D'une part, cela s'ajoute aux différents dispositifs existants (ligne directe harcèlement, Allodiscrim, etc.), d'autre part il n'y a eu aucune communication précise sur le dispositif et le moyen de joindre les membres de ce pôle.

Les élus en ont fait la demande, ainsi que le directeur du Réseau.

Vie du CSE

- ▶ **Centre Val de Loire** : Anne-Astrid Grandveau a été élue représentante de proximité en remplacement de Véronique Tréguer, démissionnaire.
- ▶ **Bretagne** : Christophe Rousseau, Nolwenn Jacob et Isabelle Rettig ont été élus représentants de proximité en remplacement de Nathalie Coulon, Carole Collinet-Appéré et Nathalie Marquet, démissionnaires.

A venir

13 septembre : CSE central extraordinaire sur le projet de transfert des équipes de production intégrée de FTV à France TV Studio.

14 septembre : CSE extraordinaire sur le déménagement du site marseillais de la Valentine (La Fabrique)

23 septembre : 1^{ère} réunion de la CASAR (commission d'anticipation, de suivi et d'ajustement de la régionalisation)

28-29 septembre : CSE ordinaire

Le 8 septembre 2021

N'hésitez pas à solliciter vos élu·e·s CGT :

▲ 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).



CR REUNION COMMISSION FABRIQUE DU 16 Juillet 2021

Présents pour la Direction :

Y. Dumond - A. Segur - F. Segur - L. Tolazzi - M. Da Silva - E. Thomas (Direction des Sports) - E. Fressignaud (directeur de contrôle de gestion, présents pendant 1 Heure)

Présents pour la Commission :

C. Pinato - G. Hen - T. Lavail - JP. Stolfo - J. Gardon - P. Percie du Sert - C. Derbes - R. Madragore - L. Faure (président)

Trois points étaient à l'ordre du jour, aucuns documents n'ont été fournis par la direction :

- *Organisation et situation financière de tous les services de la Fabrique depuis la mise en place de la réforme de la Filière.*
- *Focus sur les conditions de travail des salariés de la Fabrique.*
- *Divers points.*

La direction a réformé la Filière Production en Fabrique (suite aux recommandations de la cour des comptes) pour faire des économies. Vu la complexité de la tâche, trois ans après il est impératif de réunir tous les acteurs concernés afin de pouvoir fournir une synthèse détaillée avant/après.

La direction nous a fourni quelques chiffres :

15M€ d'économies depuis le début de la réforme.

650000€ d'économies en 2021.

11M€ en investissement pour les deux cars Lille et Lyon.

30M€ en investissement pour le site de Vendargues.

Le remplacement de la flotte des poids lourds (VM et fiction) est à l'étude suite à la mise en place de nouvelles normes : achat de PL électriques ?

90000€ investis pour l'achat d'optiques UHD (Canon) alors que nous avons de bons rapports avec Fuji (réactifs en cas de pannes).

Le changement de marque est lié aux plaintes de Frédéric Dorieux (directeur photo, mais ce monsieur est-il le directeur des achats de FTV ?)

Les achats et investissements sont globaux et les priorités gérées en fonction des urgences concernant tous les services de la maison FTV, La Fabrique en fait partie.

Les prises de décisions concernant les investissements se rapportant à la postproduction, les équipes légères, la fiction et la Vidéo Mobile ont laissé de côté les chefs de poste en région et ne répondent pas forcément aux besoins des différents services concernés.

Dans un premier temps, les économies ont été faites sur le dos des cadres en région : suppression de 20 postes.

Par la suite, la réduction des locaux et des surfaces a là aussi permis de faire des économies, mais nous restons vigilants sur les engagements tenus par la direction, à savoir qu'un espace (bureau) sera dédié aux salariés de l'ex Filière jusqu'au dernier partant.

Il a été rappelé que la maintenance des cars si elle coûte moins cher en région sera faite en région avec l'accord de la direction. Le hub de Bois d'Arcy est là aussi pour stationner les moyens et effectuer la maintenance des cars.

La création du site de Vendargues et la mise en place du feuilleton, la construction de Bois d'Arcy, la restructuration des sites historiques menée en parallèle ont retardé la mise en place de la réforme. Il aurait été plus judicieux de procéder site par site.

Les différents changements d'interlocuteurs au niveau du service RH ont complexifié les échanges direction / salariés.

Depuis 15 ans FTV ne cesse de réformer La Fabrique, les salariés subissent ces transformations sans pouvoir y participer. Les RP posent des questions en IP et n'obtiennent pas de réponses, cela reflète le dysfonctionnement des différents services de La Fabrique qui ne communiquent pas entre eux...

Les salariés du site de Vendargues n'ont toujours pas obtenu d'accord d'entreprise sur leur spécificité, il est temps de trouver une solution.

A quand un calendrier des investissements pour Vendargues ?

L'équilibre en VM entre répartition d'activité de flux et d'activité de production unitaire dite « one shot » n'est pas respecté, les salariés de la VM sont basés en permanence à Paris, le droit de tirage en région est quasiment inexistant.

La direction s'était engagée à favoriser l'activité en région, ce n'est toujours pas le cas.

Pour mémoire, VM veut dire Vidéo Mobile.

Les équipes légères sont en voie de disparition, la direction s'est engagée à fabriquer en région, on attend les résultats.

L'utilisation des applications Concur, HCorpo (20 mails pour réserver un hôtel!!!) et Monkiosque est chronophage, les techniciens passent plus de temps à gérer l'administratif au détriment de la technique, STOP aux applications non adaptées à la Fabrique.

Le site de Bordeaux attend désespérément de l'activité numérique, le projet est-il engagé sérieusement ?

Les règles d'or ne sont pas respectées, les différents services et chaînes de FTV ne jouent pas le jeu, sans retour de sanctions de la direction, pourquoi ?

Les salariés ne sont pas planifiés sur les réunions de service, de réunions de planification des cars VM et des formations webinaires, pourquoi ?
On peut appeler cela du travail déguisé.

La direction parisienne réinvente la façon de fabriquer les émissions, pourquoi réinventer les process qui marchent ?

Beaucoup de dossiers RH restent sans réponses : le paiement des intermittents déprogrammés lorsque les émissions ont été annulées pour raison covid (voir les deux notes de la Présidente sur ce sujet).

Nous espérons que Madame Fichet saura être réactive et traitera les dossiers en attente.

Les nombreux départs et arrêts maladies (environ 6%) reflètent le malaise des salariés de la Fabrique. La direction a oublié l'Humain lors de la réforme, il est temps de le remettre au centre du débat. Départs, démissions et augmentation de l'absentéisme au sein de la Fabrique, les équipes légères sont en sous activité et en souffrance et appelées à terme à disparaître vu le non remplacement des départs.

Pour conclure, la réunion commission Fabrique laisse transparaître les faiblesses et les ajustements nécessaires dans tous les services de la Fabrique.

Les salariés sont en souffrance et ne comprennent pas cette réforme qui 3 ans après sa mise en place n'a toujours pas trouvé sa vitesse de croisière.

Des réformes dans la réforme sclérosent les différents services.

Beaucoup de problèmes salariés-RH ne sont toujours pas résolus.

L'harmonisation des salaires entre les salariés qui venaient de services différents n'a toujours pas été réalisée.

Les conditions de travail des salariés se sont dégradées, les nombreux départs et arrêts maladies en sont la preuve.

Le retour des ateliers est théorique, comment appliquer les préconisations sur le terrain ?

La gestion parisienne de la Fabrique complexifie et rend la Fabrique plus rigide alors que nous étions réactifs quand nous étions gérés par les sites régionaux.

Il est temps de faire une pause, redonner du sens au travail, remettre les salariés au cœur de cette réforme, comme l'a mentionné la direction de FTV il y a 3 ans lors de la présentation de la réforme :

Cette réforme ne se fera que si les salariés y adhèrent et aujourd'hui nous sommes loin du compte.