

**Présents pour la CGT :** Gaëlle ARZUR (Brest), Alexandra BOULAY-DUPE (Nantes), Karine CEVAER (Rennes), Vincent FLOUR (Vanves), Catherine GAUBERTI (Caen), Sophie GOUBIL (Nantes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen).

**Représentante syndicale :** Fabienne LABIGNE (Nantes).

**Salarié expert :** Vincent TEXIER (Filière production Rennes).

## ✓ L'ULTIME REUNION DU CE

---

Le CE de l'ex-pôle Nord-Ouest s'est réuni pour la dernière fois, à Rouen. Face à la future station normande, actuellement en construction sur les quais de Seine. Un projet serpent de mer pour remplacer la station actuelle qui est exigüe, morcelée, vieillissante et peu conviviale.

Le CE du pôle Nord-Ouest avait été constitué le 14 juin 2011 et avait alors élu Alain Parent, parti depuis à la retraite, comme secrétaire.

En 7 ans et deux mandats, l'instance s'est réunie près d'une centaine de fois. Voir à cet égard la ➔ **déclaration** que nous avons faite en ouverture de cette ultime réunion.

Une page se tourne, par la faute de M. Macron et de Mme Pénicaud. Ils resteront dans l'histoire comme ceux qui ont sabordé les DP (acquis social du Front Populaire), les CE (acquis social du Conseil National de la Résistance) et les CHSCT (acquis social du 1<sup>er</sup> Septennat de Mitterrand). En mutualisant les instances et en réduisant leurs prérogatives, ils en ont profité pour supprimer au passage plusieurs centaines de représentants du personnel.

## ✓ OU EN EST LA REFORME DES MOYENS INTERNES ?

---

**Chef des activités de fabrication.** Contrairement à d'autres sites régionaux de la Filière, le poste de chef des activités de fabrication de Rennes n'a pas été pourvu. Selon la direction, le poste n'a fait l'objet que de 3 candidatures internes à la direction des moyens de fabrication. Le poste vient donc d'être republié sur tout France.tv, la direction dit avoir déjà reçu « pas mal de candidatures ». Résultats attendus pour début novembre.

Quant au périmètre exact du poste (gestion des personnels hors post-prod, logistique

des tournages), la direction dit encore l'étudier. On embauche donc des cadres sur des postes dont les responsabilités sont encore floues...

Pour les personnes qui avaient postulé et n'ont pas été retenues, et dont les postes actuels vont disparaître (et qui peuvent donc très mal le vivre), Cécile Lefèvre affirme que la RH travaille avec eux sur un autre poste au sein de l'entreprise.

Au total, sur les 43 postes de niveau N-2, 29 ont été pourvus et 13 ont été republiés. Un poste supplémentaire est créé et publié, celui de responsable des unités opérationnelles, qui encadrera les chefs de cars et adjoints aux chefs de car. Les candidats ont jusqu'au 12 octobre pour se manifester, la direction annonce des nominations début novembre.

Les chefs d'équipements son restent, eux, rattachés au pôle son, malgré le rôle d'encadrement fonctionnel qu'ils exerceront auprès de leurs collègues, qui aurait pu justifier un rattachement aux unités opérationnelles. Le nouveau chef d'équipements son qui succèdera à Gérard Roux ne sera d'ailleurs pas rattaché à l'ex car de Rennes. Dans un bel exercice rhétorique, on nous affirme qu'il ne sera pas non plus rattaché à un collectif de travail, mais que « par le biais de la planification, un collectif sera maintenu »...

Concernant l'encadrement du site de Rennes, la direction assure que le tuilage se fera bien le temps nécessaire entre le responsable de site actuel Christophe Robin et le futur chef de fabrication. Un tuilage en pointillé, puisque Christophe Robin sera déjà sur son nouveau poste.

**Devenir des assistantes.** De leur côté, les assistantes et administrateurs/trices vont devoir remplir des fiches de vœux pour choisir de rejoindre soit le pool des assistantes soit devenir cadres de gestion. Les planificateurs devront se positionner sur telle ou telle direction de la planification. La direction annonce des nominations pour la mi-décembre.

**La Fabrique France.tv**, c'est le nouveau label pour les moyens internes de fabrication. Il apparaîtra sur les génériques des émissions, fictions, captations, documentaires fabriqués en interne. La direction annonce une campagne de valorisation des métiers et savoir-faire des équipes de la direction des moyens de fabrication.

**Concur.** Les élus CGT ont interpellé la direction sur le déploiement du logiciel en deux temps à la Filière. Initialement, il était prévu que Concur soit déployé plus tard à la Filière, où le volume de déplacements rend les opérations plus complexes. Finalement, comme le logiciel Ulysse s'arrête à la fin de l'année, la direction a décidé de le mettre en place en même temps que dans les antennes. En revanche, les salariés ont un délai avant de devoir scanner eux-mêmes leurs justificatifs. Résultat, cette charge de travail considérable retombe sur les cadres à la production (CAP) qui, pour la moindre opération de vidéo-mobile doivent scanner des centaines de justificatifs et effectuer des opérations chronophages.

Arnaud Ségur, le RRH de la DMF affirme que c'est surtout un problème rennais dû au fait qu'il n'y a actuellement qu'une CAP. Il évoque la possibilité de la soulager en répartissant son travail sur des CAP d'autres régions. Yves Dumond répète que c'est temporaire, mais il concède que si nécessaire, les cadres à la production se verront payer des heures supplémentaires.

**Convoyage des cars.** Un appel d'offres a été passé avec une boîte d'intérim, Adecco, pour le convoyage des cars de la vidéo-mobile vers les lieux de tournage. Les 1<sup>res</sup> expériences ont engendré des dysfonctionnements. Selon Yves Dumond, il s'agit d'un problème ponctuel un week-end, mais il est preneur des remontées, s'il y a des problèmes. Il a déploré le fait que les chauffeurs intérimaires aient été mal accueillis par les équipes de la Filière. Concernant la gestion de ces personnels (frais de mission, etc.), la direction estime qu'elle doit être faite par Adecco, pas par les cadres à la production. Il s'agit d'une prestation d'intérim clés en mains.

Par ailleurs, Yves Dumond insiste sur la nécessité de conserver sur chaque prestation au moins un salarié de la vidéo-mobile à même de pouvoir déplacer un poids lourd, pour des nécessités de service ou de sécurité.

**Suivi des postes de Rennes.** Éligibles à la retraite ou ayant fait le choix de partir, plusieurs salariés vont quitter la post-production ou les équipes légères de Rennes dans les semaines qui viennent. Pressée par la CGT de dire comment elle anticipait les choses, la direction se contente de répondre qu'on verra quand ils seront partis. Les postes seront-ils comblés ? – Il faut qu'on regarde en fonction de l'activité. Pour Cécile Lefèvre, la DRH du Siège, « on ne regarde pas que Rennes, on est sur les équipes de tournage du Centre d'exploitation Nord. Dans ce cadre-là on apprécie les postes. Il s'agit d'une réflexion globale ». Traduction : on ne comblera pas nécessairement les postes à Rennes, même si l'activité est constante, voire en augmentation.

Sur les postes d'OPV, Arnaud Ségur répond que sur les autres sites on est plutôt à 3 OPV, alors qu'on était à 6 sur Rennes. Dans un souci d'uniformisation par le bas, la direction souhaite donc aligner sur 3. On rappellera que les 2 OPV équipes légères restant ont aussi une activité d'étalonnage, ce qui fait qu'au total, c'est à peine plus d'un poste qui reste mobilisable sur les tournages. On est donc loin du compte.

La CGT dénonce de plus toute tentative de faire baisser artificiellement l'activité des équipes rennaises pour éviter d'avoir ensuite à combler les postes vacants. Ces derniers temps plusieurs tournages ou montages de documentaires ont été refusés, officiellement parce que les équipes étaient occupées. Nous rappelons que c'est l'activité qui prime et que la demande est forte en Bretagne. Les moyens doivent donc être dimensionnés pour y répondre, voire pour la développer. Yves Dumond se contente de répéter, de manière un peu automatique, que « les équipes permanentes de Rennes ne sont pas en sous-activité ».

Enfin la CGT a alerté la direction sur la pénurie d'intermittents dans certains métiers pour remplacer les absents. C'est le cas en particulier chez les OPS, où les intermittents

formés au système Pyramix sont rares. Yves Dumond reconnaît qu'il va falloir ouvrir le vivier et former les gens. Pour la CGT il y a urgence, c'est une affaire de semaines.

**Vidéo-mobile.** Pour finir, une bonne nouvelle (enfin !), concernant la vidéo-mobile. La Filière récupère le marché des messes, qui comme chacun le sait ne se tourne pas spécifiquement en région parisienne. La direction affirme vouloir récupérer le marché de l'éclairage correspondant, auquel cas il serait nécessaire de reconstruire le car d'éclairage, démantelé il y a un peu plus d'un an contre l'avis de la CGT (le camion est aujourd'hui utilisé à Vendargues). C'est toujours dommage d'avoir raison trop tôt...

## ✓ **TOURS ET BOURGES : EN DEÇA DES PROMESSES**

---

Un an et demi après la suppression des éditions locales de Tours et Bourges, le bilan est très contrasté. En particulier sur l'emploi à Bourges, où le solde est de -7 sur 12 postes à l'origine. Voir le détail dans le ➔ **compte-rendu de la commission Info et programmes**.

Côté couverture de l'info, les élus estiment que la visibilité sur nos antennes des départements concernés en a pâti, car les équipes ont été redéployées sur du magazine ou sur le 9h50 au détriment de l'actu pure. Selon Valérie Giacomello, la directrice de France 3 Centre Val de Loire, les départements concernés continuent d'être traités, notamment dans les magazines.

Seul point positif de ces redéploiements, le renforcement des équipes du numérique avec 4 journalistes chaque jour. On déplore que cette activité soit concentrée à Orléans. Pour les élus CGT, le numérique est au contraire une extraordinaire chance de développement pour l'info de proximité. Encore faut-il mettre, sur le terrain au plus près, les équipes en mesure d'aller tourner. Selon la directrice régionale, 2 journalistes MOJO partent en reportage chaque jour, spécifiquement pour le numérique.

## ✓ **STRATEGIE NUMERIQUE**

---

La commission info et programmes a aussi débattu avec Frédérique-Marie Lamouret, la directrice du numérique du réseau régional. Voir ici le ➔ **compte-rendu**.

Un débat sur les moyens très frustrant car il ne progresse pas. A l'heure où nos productions régionales sont vues à 75% sur la toile et à 25% sur la télé, la direction continue à centrer l'activité des salariés à 80% sur des objectifs télé et seulement 20% sur des objectifs internet. Simple constat. La direction n'a pas de réponse à apporter, à part « ça ne peut pas se faire en un jour ».

On attend toujours de connaître le véritable projet stratégique pour le numérique en région. Quelle ligne éditoriale ? Définie par qui ? Quelle mise en valeur des programmes ? A quand des alertes en journée, pour des visionnages en avance de

phase de magazines ou des documentaires diffusés à point d'heure sur le linéaire ? A quand des push ciblés sur l'information de proximité ?

## ✓ **BILAN 2017 DE LA MEDECINE DU TRAVAIL**

---

Le médecin coordonnateur de France Télévisions, Eric Mageau est venu présenter le bilan global de la médecine du travail sur le pôle. Dans les sites où les médecins du travail fournissent des rapports étayés et circonstanciés, le constat est préoccupant : anxiété, sentiment de qualité empêchée, non reconnaissance, perte de sens au travail, développement de maladies à caractère professionnel, TMS (troubles musculo-squelettiques), RPS (risques psycho-sociaux). Le bilan de la santé à France.tv n'est pas bon.

Le Dr Mageau note même des « chiffres inquiétants » à Rennes.

Sur les quelques 400 visites (parfois plusieurs fois le même salarié) en 2017, il y a eu 45 avis d'aménagements de postes de travail et de restrictions médicales, 3 inaptitudes, 72 orientations principalement vers des psychiatres, 12 vers des rhumatologues.

Les élus CGT déplorent un gros déficit de sensibilisation et de formation des managers aux risques psychosociaux. Or, c'est désormais une réalité dans notre entreprise, où des troubles psychosociaux sont mêmes avérés (dépressions réactionnelles, etc.).

Face à cela, Olivier Godard adopte une position de déni et défend la filière RH envers et contre tout. Les élus CHSCT rencontrent pourtant une forte inertie face à leurs alertes. Pas sûr qu'avec de telles dispositions, on progresse beaucoup en termes d'empathie à l'égard de salariés.

## ✓ **VANVES AU SIEGE : OU EN EST-ON ?**

---

La direction avance sans états d'âme dans son projet de déménagement de la station de France 3 Paris Ile de France au siège.

Selon le chef de projet Frédéric Hertz, le microzoning de la zone qui accueillera les équipes rédactionnelles et de direction (rez de chaussée de l'atrium de France 3, 3<sup>e</sup> étage du siège) est achevé. La direction dispose donc de plans avec l'emplacement de chaque bureau. En revanche, l'emplacement des salles de montage dédiées à la station n'est pas encore déterminé. Quant au mixage, la direction n'a pris en compte aucune des alertes des élus, estimant que les salles de mixage de la rédaction nationale étaient en mesure d'absorber cette activité supplémentaire, alors que les opérationnels affirment qu'elles sont déjà à saturation aux heures de pointe.

Prochaine étape, les équipes des IMG (immobilier et moyens généraux) doivent rencontrer les équipes de Vanves.

Selon M. Hertz, à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels des personnels techniques, la direction a travaillé à répartir les intéressés dans les différents services techniques du siège, selon leurs vœux d'atterrissage. Selon lui, dans les  $\frac{3}{4}$  des cas, les souhaits d'affectation ont été respectés. Le  $\frac{1}{4}$  restant concerne des souhaits de mobilité, d'évolutions professionnelles ou des demandes de départ de l'entreprise. Ces situations doivent être réglées d'ici le 15 novembre.

## ✓ FORMATION PROFESSIONNELLE

---

Les élus ont rendu leur ➔ **avis** sur le bilan de la formation à mi année. Un bilan qui ne progresse pas sur un certain nombre de points réclamés par les élus d'année en année.

A voir la liste des formations, le numérique reste l'affaire des journalistes, c'est à dire que les 2/3 des salariés en sont toujours exclus.

En ce qui concerne les formations à la sécurité elles laissent largement de côté la question centrale des risques psycho-sociaux (RPS), se bornant souvent aux formations SST ou aux habilitations électriques.

Quant aux indicateurs réclamés par les élus afin de vérifier qu'il n'y a pas de disparités d'une antenne à l'autre, on les attend toujours. Or, on se rend compte que les salariés n'ont pas les mêmes chances d'accéder à la formation, selon qu'ils sont dans une grande ou dans une petite antenne, car la tension sur les effectifs et les contraintes de planification ne sont pas les mêmes.

Voir aussi le ➔ **compte-rendu de la commission emploi-formation**.

Les élus ont également rendu un ➔ **avis** sur les orientations pluriannuelles de la formation à France Télévisions.

## ✓ TRANSMISSION DU PATRIMOINE DU CE

---

A l'unanimité, les élus ont voté la dévolution du patrimoine du CE au futur CSE du Réseau régional. Cette opération qui va durer des semaines sera menée à bien par les deux mandataires administrateurs désignés par les élus, en l'occurrence le Secrétaire sortant, Jean-Hervé Guilcher et la trésorière, Alexandra Boulay-Dupé.

Ils doivent assurer la gestion des affaires courantes et la poursuite des activités sociales et culturelles jusqu'à la transmission au CSE et la disparition effective du CE.

Pour les salariés, rien ne devrait changer dans l'immédiat : on peut continuer à acheter des tickets, participer aux activités déjà programmées (week-ends, arbres de Noël, etc.). L'ensemble de ces dépenses a été budgété et provisionné. Même le cadeau de fin d'année est déjà commandé...

Les éventuels changements devraient apparaître en 2019, quand les futurs élus auront repris la gestion.

Pour ce qui est de la CGT, nous préconisons une gestion décentralisée des activités, reposant sur des commissions ASC (activités sociales et culturelles) locales, travaillant avec les représentants de proximité et les chargées de gestion administratives du CE. C'est ce que nous comptons mettre en place si nous avons la majorité dans le futur CSE.

## ✓ ET MAINTENANT ON VOTE !

---

➔ **Vos élus CGT terminent ce mandat après avoir bataillé sans relâche** pour défendre l'activité, l'emploi, avoir dénoncé la dégradation des conditions de travail. Nous nous sommes battus pour voir améliorés les contenus de la formation et le retour fait aux demandes des salariés. Nous avons systématiquement dénoncé l'externalisation des programmes, les mutualisations, les fermetures d'éditions au gré du calendrier et revendiqué de l'activité en interne dans chaque antenne et pour chacun. Nous avons défendu la qualité des contenus et le sens au travail. Nous demandons depuis des années un véritable plan de développement du numérique qui embarque tous les salariés et ne soit pas considéré comme de la télévision de seconde zone.

**En termes d'activités sociales et culturelles du CE, nous sommes fiers de notre bilan.** Le catalogue d'activités du Nord-Ouest est l'un des plus riches et des plus diversifiés de l'entreprise. Nous avons organisé de beaux voyages pour tous les goûts ou presque, nous avons subventionné vos activités culturelles, votre vie sportive, vos vacances, la scolarité de vos enfants, nous vous avons donné un coup de pouce pour vous épanouir en dehors du boulot.

**Nous espérons que vous renouvelerez votre confiance aux candidats CGT** qui se présentent au CSE et dans les instances de proximité. Car c'est grâce à vous qu'ils comptent défendre nos missions de service public, la qualité de nos productions, les conditions de travail de chacune et chacun, l'accès à la formation et vos emplois.

➔ **C'est donc parti pour les élections professionnelles. N'attendez pas le 4 octobre pour voter.** Faites-le dès maintenant, sur n'importe quel ordinateur ou smartphone, chez vous ou au travail. N'attendez pas le dernier jour et faites-nous remonter toute difficulté.



## **Déclaration liminaire des élus du CE France 3 Nord-Ouest**

Nous nous apprêtons à tenir la dernière réunion du CE du pôle Nord-Ouest. Depuis le 14 juin 2011, cette instance s'est réunie à 96 reprises.

On saluera au passage la capacité de cette instance à aboutir à des positions communes, partagées par tous les élus, au-delà des postures syndicales, dans l'intérêt de la représentation des salariés.

En 7 ans et deux mandats, nous avons surtout connu l'essorage méthodique de notre entreprise et du réseau régional en particulier.

Si l'on doit retenir quelque chose du pôle, c'est sans doute le règne des « régulateurs d'activité » et de leur planification « optimisée ». Le bilan de cette triste période, c'est 60 ETP supprimés dans le Nord-Ouest en 5 ans, en particulier sur le dos des précaires, la multiplication des périodes de basse activité, les objectifs d'antenne qui s'arrêtent quand les salariés sont absents, des programmes mutualisés, externalisés et, de la part de la direction, le renoncement à une exigence qualitative, le « cadre contraint » s'imposant.

Dans le quotidien des salariés, les suppressions de postes et le non-remplacement des absences ont entraîné une pression de productivité. Charge accrue, qualité empêchée, perte de sens, absentéisme en hausse, bref tous les ingrédients de la souffrance au travail.

Aujourd'hui nous sommes à la veille d'une nouvelle secousse majeure avec les économies considérables annoncées par le gouvernement et l'hémorragie sociale qui va en découler.

Dans le même temps le réseau régional est censé tripler ses programmes, effectuer sa révolution numérique, tout en continuant à faire des économies lourdes. Quelle recette pour cette équation intenable ?

La direction a déjà tracé les grandes lignes de ses réponses : généralisation des polyvalences, refonte des métiers, renégociation – au détriment du salarié – des dispositions sur le temps de travail pour exploiter le plus possible les salariés. Côté programmes, toujours plus d'externalisation et d'un point de vue structurel, la multiplication des partenariats voire des mutualisations avec France Bleu. En revanche, aucun progrès sur les créneaux d'exposition.

Pour faire des économies, tout est bon, y compris le choix de l'éclatement des collectifs de travail.

Le transfert de France 3 Paris Ile de France au siège porte en germe la disparition de la station régionale, une importante réduction de l'emploi et la fin d'une identité francilienne.

Côté Filière de production, la centralisation des moyens de tournage en région parisienne risque de mettre à mal les collectifs constitués, pourtant gages d'efficacité et d'expertise.

C'est une révolution qui s'annonce. Pour les salariés cet avenir est anxiogène, c'est une réalité. Pour les Français qui financent l'audiovisuel public, c'est un rétrécissement de l'offre de contenus régionaux.

Les représentants de proximité, le CSE et la CSSCT auront du pain sur la planche.

Rouen, le 25 septembre 2018

## Compte rendu de la commission

### Antennes, Programmes, Info régionale & locale

Etaient présents : Dominique Pouget, Bertrand Le Gall, Corinne Bianrosa, Hervé Guillermic, Abdelaali Joudi.

Ainsi que : Valérie Giacomello directrice régionale Centre Val de Loire et Jérôme Barbier rédacteur en chef d'Orléans.

Cette commission a pour but de faire le point, 2 ans après la fermeture des éditions locales de Tours et de Bourges, ce compte rendu est à mettre en parallèle avec le 1<sup>er</sup> rapport d'étape, 1 an après la fermeture.

#### **Emploi à Bourges – Châteauroux :**

<i>Avant fermeture de l'édition locale de Bourges</i>	<i>2 ans après la fermeture</i>
---	---------------------------------

2 postes de monteur	1 poste de monteur
1 poste d'assistante	mutation à Orléans
1 poste de rédacteur en chef	transposé à Orléans
3 postes de JRI	1 poste
3 postes de rédacteur	1 poste

#### *Bex de Châteauroux :*

1 poste de rédacteur	1 poste
1 poste de JRI	1 poste

Le bureau local de Bourges ainsi que la Bex de Châteauroux qui lui est rattachée ont perdu au total 7 ETP sur 12 en 2 ans :

1 poste de monteur vacant a été transformé en poste de vidéo à Orléans

L'assistante de la locale a été mutée, à sa demande, à Orléans comme assistante d'émission (9h50)

Le poste de rédacteur en chef a été transféré à Orléans

2 JRI ont obtenu leur mutation l'un à Orléans, l'autre à Pau

2 rédacteurs ont été également mutés, l'un à Orléans, l'autre à Antibes.

Les personnels mutés à Orléans sont évidemment partis avec leur poste.

Reste donc 2 postes non pourvus 1 poste de rédacteur et 1 poste de JRI dont le profil a été changé en Journaliste Web.

La direction tient à souligner qu'aucun ETP n'a été supprimé depuis la fermeture de l'édition locale de Bourges.

En résumé sur les 7 ETP en moins sur la locale de Bourges, 5 ont été réaffectés sur Orléans, et 2 sont vacants et mis en consultation sans, pour l'instant, trouver preneur, permanent ou non permanent.

Le monteur en poste, monte les sujets réalisés par l'équipe de Bourges et de Châteauroux, des équipes qui sont selon les besoins peuvent être renforcées par des CDD.

Dans les faits on se retrouve avec une configuration, de 2 BEX avec 1 monteur.

Sur les potentiels affectés à Bourges et Châteauroux depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018

- En moyenne 31,3 jours/semaine

## **Emploi à Tours :**

Contrairement à Bourges, la locale de Tours a peu évolué en termes d'emplois depuis la fermeture de l'édition.

Sur les 11 ETP avant fermeture il en reste 10, le poste d'assistante de locale a évolué en poste d'assistante d'émission à Orléans, mais le poste est toujours basé à Tours, le travail est effectué en Visio conférence.

1 poste de monteur est vacant pour cause de départ à la retraite, il va être remplacé par un jeune monteur en formation par alternance.

Reste la problématique de l'âge, à Tours sur les 10 postes actuels 6 sont occupés par des salariés de plus de 57 ans, sachant que 4 d'entre eux sont déjà passés en 4 jours, à leur demande, comme le prévoit l'accord génération.

Ce qui de fait risque de générer un problème de planification. Pour exemple le monteur qui vient de passer en 4 jours (+ de 57 ans) et qui doit être en même temps le tuteur du 2<sup>em</sup> monteur qui est en formation alternante. Il y a un risque pour Tours de se retrouver sans monteur, une situation qui s'est déjà produite en aout.

Sur les potentiels affectés à Tours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018

- En moyenne 34,8 jours/semaine

## Couverture de l'information en Touraine et dans le Berry

La couverture de l'information sur ces deux territoires a fortement diminué sur l'antenne de la région depuis la fermeture des éditions de Tours et de Bourges.

En moyenne 4 sujets/jour plus quelques brèves par édition, depuis leur fermeture c'est un, voire deux sujets/jour sur l'antenne régionale.

En revanche une partie de l'information non traitée par l'antenne régionale se retrouve sur le site web de la région. Une tendance en forte progression :

- 2016 : 54 articles/Berry 56 articles/Touraine
- 2017 : 177 articles/Berry 208 articles/Touraine

Les chiffres pour 2018 devraient être encore supérieurs.

Reste que la nature ayant horreur du vide une partie des téléspectateurs de l'ex édition de Tours est partie vers la concurrence privée, à savoir TV Tours Val de Loire.

- Entre septembre 2016 (date de la fermeture de l'édition locale de Tours) et juin 2017 TV Tours Val de Loire a augmenté sa part de marché : + 14600 téléspectateurs (source Médiamétrie étude TV locales). Sans compter un taux de pénétration de 50% sur Tours métropole (Médiamétrie).

Les équipes de Tours depuis 2 ans contribuent beaucoup plus aux magazines et aux feuillets qu'à l'actu. Les personnels sont formés pour le web (formation drupal) et certains profils de postes de Tours ou de Bourges ont été adaptés pour mieux correspondre à une politique éditoriale dite de : « Web First ».

Cette politique aurait été difficile à mettre en place sans l'apport en effectif des ex éditions locales.

## **Compte rendu de la commission**

### **Antenne, programmes, Info régionale & locale**

Etaient présents : Hervé Guillermic, Bertrand Le Gall, Danilo Comodi, Corinne Bian Rosa, Gilles Engels, Dominique Pouget, Catherine Gauberti.

Ainsi que : Frédérique-Marie Lamouret directrice de la stratégie numérique de France 3

Cette commission a pour but de faire le point sur la stratégie numérique au sein du réseau régional de France 3, les emplois et les moyens déployés pour appliquer cette stratégie, la ligne ou les lignes éditoriales des différents sites régionaux.

Comprendre également comment la direction de la stratégie numérique compte mettre en musique les propos de Mme la Présidente lors de la conférence de rentrée de France Télévisions du 23 août : « *« Notre objectif cette année est de faire passer le numérique de la périphérie au centre de notre organisation, de nos préoccupations et de nos offres, afin de porter partout et auprès de tous, l'ensemble de nos valeurs ».*

### **L'organisation**

L'organisation du web à France 3 repose sur un même socle de 3 personnes pour toutes les régions :

- Le ou la délégué(e) au numérique
- L'éditeur ou l'éditrice web
- Le chef ou la cheffe info web

Comment et par qui sont réparties les tâches afférentes à ces postes ? Quelles sont les responsabilités de chacun ? Quelles sont les relations hiérarchiques entre elles et avec les structures dans lesquelles elles se trouvent déployées (rédaction, antenne...) ?

Sur les fiches de poste, tout semble clair :

- Le ou la délégué(e) au numérique est sous la responsabilité du directeur régional, et doit : « *Développer et accompagner la mise en œuvre de la ligne éditoriale de France 3 pour les contenus numériques dont il ou elle a la charge, et ce sur tous les écrans en lien avec le délégué aux programmes et le(s) rédacteur(s) en chef ».*

Pour la direction de la stratégie numérique, cette vision du poste de délégué au numérique est censée créer au sein des rédactions une sorte de duo, d'un côté le rédacteur en chef qui initie la ligne éditoriale et de l'autre le délégué au numérique qui est censé lui apporter une expertise, pour mettre en adéquation cette ligne avec les particularités du web.

Cette situation peut créer des conflits entre délégués numériques et rédacteurs en chef, s'ils ne partagent pas les mêmes points de vue. Hiérarchiquement le délégué numérique dépend du directeur régional comme responsable permanent et du directeur de la stratégie numérique comme chef de projet.

Pour le chef info web (avec un statut de rédacteur en chef adjoint) la situation peut être encore plus complexe : Il dépend directement du rédacteur en chef au quotidien, pour le projet numérique il peut dépendre du délégué au numérique mais également de son N+1 (puisqu'il s'agit de numérique) à savoir le directeur chargé de la stratégie.

Cette organisation matricielle est souvent utile pour développer des activités innovantes au sein des entreprises. En revanche la division du pouvoir décisionnel (2 personnes pour le poste de délégué au numérique et 3 pour le chef info web) peut mener à sa dilution, voire une incapacité à prendre des décisions rapides tout en générant du stress pour les personnels concernés.

Le poste d'éditeur web dépend lui, directement du délégué au numérique et s'occupe sur le web de tout ce qui n'est pas de l'information journalistique, à savoir : communication externe, mise en avant des programmes régionaux... Ce qui dans certaine région, ou l'on valorise plus l'information au détriment des programmes, peut conduire à un sentiment de non reconnaissance de leur travail.

## **Ligne éditoriale**

Sur le terrain, chaque région peut s'organiser comme elle l'entend et le rédacteur en chef est censé mettre en œuvre une vision éditoriale globale sur une journée de travail via l'organisation du planning.

Il y aurait donc une ligne éditoriale définie par le rédacteur en chef et des objectifs éditoriaux de publication et de cible : le site d'information régional, l'application France 3, Facebook, Instagram, YouTube et peut être d'autres à venir...

Pour la direction de la stratégie numérique, il ne pourrait y avoir la même ligne éditoriale pour le web et pour le Journal télévisé, étant l'un et l'autre des mediums différents\* et ne s'adressant donc pas aux mêmes personnes, un peu comme si l'internaute et le téléspectateur ne pouvaient être les mêmes personnes. Dans tous les cas il est sûr qu'elles ne cherchent pas la même chose quand elles regardent la télé ou quand elles vont sur leur page FaceBook.

*\*D'après Herbert Marshall McLuhan théoricien de la communication :*

- *Le média est le véhicule d'une information : le papier, un écran, un haut-parleur...*
- *Le medium c'est l'outil qui permet de produire le langage sur ce même véhicule : la peinture, la voix, l'écriture, la vidéo...*

Pour la direction de la stratégie numérique, la ligne éditoriale du web se décline en trois lignes force :

- 1 le lien social
- 2 le lien intergénérationnel
- 3 La continuité du territoire

Plutôt qu'une ligne éditoriale, nous voyons plutôt le socle des missions d'un service public audiovisuel ; que le web (de service public) partage également ces missions est la moindre des choses.

Sur ce socle commun, la ligne éditoriale des rédactions régionales (web ou télé) ne peut être initiée qu'au plus près du terrain par le rédacteur en chef, aidé en cela par le délégué au numérique « ou » « et » par le chef info web qui lui apportent leur expertise. L'organisation matricielle de la structure web n'aide pas à ce type de travail coopératif.

## **Emplois & moyens**

Les différentes régions de l'ex pôle nord-ouest ne sont pas à égalité en terme de potentiel. En Centre Val de Loire par exemple, il a été possible de planifier 4 journalistes (formés à Drupal) de la rédaction 5 jours sur 7, de façon à voir le web comme une tâche comme une autre au sein de la rédaction.

De fait ces journalistes ne participent pas à la fabrication du JT régional, une situation que d'autres rédactions, à flux plus tendu, ne peuvent se permettre sans mettre en danger le JT. En Centre Val de Loire les fermetures des éditions locales de Bourges et de Tours ont permis une plus grande agilité de planification, au détriment de la couverture de proximité du Berry et de la Touraine.

Une situation schumpetérienne de destruction création par excellence : Sous la contrainte économique, l'entreprise est entrée dans un processus où il faut déshabiller le linéaire (la télé) pour habiller le non linéaire (le web). C'est oublier que la télévision reste le 1<sup>er</sup> lien intergénérationnel en terme d'information ou de divertissement. Le web au sein du modèle dominant de la télévision implique une mutation, pas une disparition, il y a 70 ans l'avènement de la télévision a fait prédire à certains la fin de la radio...

## **L'audimat du web**

Le référencement est devenu un incontournable pour toute entreprise ou individu qui veut être visible sur le web. C'est la « dictature » du SEO "Search Engine Optimization", pour apparaître en tête de gondole dans un moteur de recherche il faut se formater pour plaire aux algorithmes et autres robots de Google, Yahoo et autre Bing.

Les titres à base de jeux mots (même très bon) ne passent pas, les algorithmes n'ont pas d'humour. Quel que soit le scoop, le Canard Enchaîné (qui n'est pas sur le web) n'aurait aucune chance de paraître parmi les unes de Google news.

Pour être lu il faut utiliser des mots-clés qui correspondent aux mots les plus recherchés par les internautes. Les faits divers, les histoires insolites, les infos people sont les plus courus sur internet.

Le site de Google [trends-Google](#) nous aide même à voir quels sont les mots ou les phrases clés les plus recherchés sur le net. Il ne s'en cache d'ailleurs pas en faisant la promotion de son site « trend » : « Découvrez comment les données Google peuvent être utilisées pour créer des articles ». Sous-entendu des articles vus ou bien placés pour être vus.

Evaluer le travail effectué sur un site uniquement en comptant le nombre de clics c'est la dictature imposée par les moteurs de recherches. Quant aux médias de référence pour l'information, rester visible sur le net tout en gardant sa ligne éditoriale devient de plus en plus une gageure.

Jusqu'à présent à France tv pour contourner les algorithmes, on utilise la méthode du publier, republier avec un changement (titre, inter-titre...), ce qui fait croire au robot que l'information a évolué et qu'il peut la remettre en avant... Jusqu'à ce que l'algorithme ne change.

En février 2018 un changement de l'algorithme de Google a fait baisser la fréquentation de nos sites de 30%.



## **Avis sur le bilan du plan de formation 2018 à mi-année dans l'ex-pôle Nord-Ouest**

Les élus regrettent que les budgets polaires de formation soient en baisse, même s'ils soulignent l'effort du service formation pour aller chercher les financements de l'AFDAS.

De plus, le budget ne sera, hélas, pas totalement consommé cette année.

A ce stade, un certain nombre de nos remarques récurrentes restent encore d'actualité :

- Les formations numériques laissent majoritairement de côté les techniciens et administratifs.
- Les formations de contenu sont le parent pauvre du plan de formation par rapport aux actions d'adaptation aux outils. Cette tendance s'aggrave pour toutes les populations.

Dans le cadre de leur mission d'analyse et de contrôle, les élus regrettent de ne toujours pas disposer des éléments chiffrés par antenne, qui leur permettraient de repérer d'éventuelles disparités, voire des iniquités.

On observe par exemple des différences entre des grosses et des petites antennes qui rencontrent plus de difficultés à planifier les stagiaires sur des actions de formation, faute de moyens suffisants.

Sur la prévention des risques, on déplore que la plupart des régions se contentent des formations obligatoires, le secourisme et l'habilitation électrique. Le contexte de l'entreprise impose au contraire une action volontariste de sensibilisation aux risques psychosociaux.

Même si l'on peut saluer la progression du taux de réalisation des entretiens annuels, nous n'avons toujours pas obtenu que les salariés aient un retour motivé de la RH à leurs demandes de formation refusées.

Pour leur part, enfin, les élus n'ont pas de visibilité sur l'adéquation entre les demandes des salariés et les formations effectivement attribuées. Nous déplorons que ces préconisations récurrentes, répétées d'année en année restent lettre morte.

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

Rouen, le 25 septembre 2018

# Rapport de la commission Formation

## CE Pôle Nord-Ouest

Réunion du 5 septembre 2018

### **Membres présents :**

**Direction :** Fabienne Liquet, responsable développement formation ; Olivier Farré, stagiaire.

**Membres élus et salariés :** Nathanaël Lemaire, Lionel Bonis, Maryse Lamy, Agnès Voiret et Karine Cévaër.

### **Préambule**

*Pour rappel, pour former ses salariés l'entreprise dispose :*

- *Des fonds propres (issus de fonds de l'AFDAS, eux-mêmes issus des cotisations des entreprises). Ils se composent d'un budget polaire connu en début d'année et d'un budget central qui lui n'est connu qu'a posteriori.*
- *D'autres fonds mutualisés de l'AFDAS pour les périodes de professionnalisation que l'entreprise sollicite surtout pour les formations certifiantes ou de plus de 70 heures.*
- *Et encore d'une autre enveloppe de l'AFDAS destinée à l'alternance.*

*Pour se former, le salarié dispose :*

- *Du CIF, toujours en provenance de l'AFDAS. Ce mode de financement paie la formation et compense la perte de salaire, et permet donc au salarié de suspendre son contrat de travail, le temps de la formation.*
- *Du CPF, encore financé par l'AFDAS. Soit la formation se fait hors du temps de travail, soit sur le temps de travail si l'entreprise est intéressée.*

***Pour information, le CPF va bientôt être modifié par l'application de la loi « Avenir professionnel ». Comme les décrets ne sont pas tombés, la direction dispose de peu d'informations à ce sujet, mais l'idée est de responsabiliser davantage l'individu dans sa recherche d'un accès à la formation afin de mieux répondre aux exigences de la « flexi-sécurité ». De son côté, l'entreprise cotisera tout autant (1% de la masse salariale) à l'AFDAS mais son droit de tirage pour former ses salariés sera moins important, car une plus grande partie de la cotisation sera destinée au financement des formations des demandeurs d'emploi. En revanche, l'entreprise conserve l'obligation d'assurer « l'employabilité » de ses salariés.***

## **BILAN DU PLAN DE FORMATION**

**au 30 juin 2018**

Le bilan nous est présenté sous une nouvelle forme graphique. Les pôles se sont harmonisés en vue du CSE de Réseau notamment. On ne sait pas encore s'il y aura une grille régionale accessible aux IRP

(instances des représentants de proximité) mais la prochaine sera assurément nationale. En revanche les responsables développement formation continueront à travailler sur leur zone polaire actuelle.

### **En matière de budget :**

Le budget polaire prévisionnel de 2018 s'élève à 172 625 euros, il est inférieur à celui prévu pour 2017 qui était de 182 194 euros (réalisé fin 2017 : 131 780€). Celui de la période de professionnalisation a été évalué à 52 775 euros au lieu des 42 074 € en 2017 (réalisé fin 2017: 57 364€).

Le budget total connu pour 2018 (hors central donc) était estimé à 225 400 euros. Au 30 juin, le réalisé était de 87 388 soit moins de 39% du budget total; ce retard à mi- année est dû notamment à la longue absence d'une IRH de Normandie, à des budgets régionaux « déconstruits » et repris par le central, à des plannings tendus et à des formations sur-mesure plus complexes à mettre en œuvre. Il s'agit pour certaines d'un besoin sous-estimé par la technique malgré un changement d'équipements important. Il peut s'agir également de formations méconnues au catalogue qu'il a fallu construire.

Ce retard ne sera pas entièrement rattrapé d'où un budget réalisé 2018 projeté de 208 274 euros au lieu des 225 400 prévus.

### **En matière d'actions :**

Les formations liées aux programmes et à l'information sont cette année plus nombreuses que l'an dernier. 2017 avait donné la part belle à la technologie compte tenu de l'arrivée de nouveaux outils tels que les caméscopes ou I. Media. Cette année, le budget polaire pour les actions « technologies et innovation » sera donc inférieur à celui du domaine « Programmes/Information », un domaine qui privilégie clairement le numérique y compris l'apprentissage de ses outils.

Deux constats sur ce point :

- primo, ces formations ne s'adressent pratiquement qu'aux journalistes malgré la demande et la nécessité de former les PTA, mais la direction nous répond qu'ils seront formés par le biais des UCC (des fiches de candidatures seront diffusées),
- secundo, beaucoup de stages s'apparentent plus à une adaptation à l'outil numérique qu'à des formations éditoriales attendues dans ce domaine. Mais apparemment, il ne faut plus trop compter sur ce genre de formations, et c'est encore plus criant pour les PTA ; le contenant prime assurément sur le contenu, à part pour quelques exceptions pour lesquelles on ne connaît pas vraiment les critères de sélection. Sont-elles destinées à des chroniqueurs, à des personnes en difficultés ou autres ? impossible de le vérifier.

A ce propos, les membres de la commission regrettent toujours de ne pas avoir les données par région afin de mieux repérer des problèmes d'iniquité s'ils existent. De plus, impossible de savoir avec certitude si les formations au numérique concernent des salariés déjà au fait du sujet ou si au contraire elles s'attachent à toucher un public de plus en plus large.

Quant aux formations DOIR, financées par le central, elles devaient à la base toucher tous les journalistes. Mais elles vont bientôt s'arrêter (sauf pour les managers pour qui elles commencent) et visiblement on sera loin du compte. Pourquoi certains ont-ils été éligibles et d'autres non ? La question demeure, peut-être une simple question de planning.

Les formations liées à la prévention des risques ont vu leur budget augmenter dans le Pôle ; mais on peut regretter le manque de diversité dans ce domaine. Excepté Vanves et Rennes, les autres antennes se limitent aux formations obligatoires : l'habilitation électrique et le secourisme. La liste financée en central s'avère plus diversifiée mais nous sommes loin des enjeux actuels qui réclament une vraie sensibilisation aux risques psycho-sociaux surtout au sein du management.

La commission continue de regretter le manque de visibilité sur l'adéquation entre les demandes des salariés et les formations obtenues, idem pour l'absence de retours aux salariés sur leurs demandes même négatives dans certaines antennes.

Pas de bilan non plus sur la méthode E-learning, mais il est prévu en fin d'année. La disparition, dans ce premier semestre, de la formation essentielle du droit de l'image est-elle liée à ce style de méthode ? La question se pose mais la direction nous annonce que cette formation revient au second semestre.

Quant au taux d'entretiens réalisés, il est plutôt très bon en ce milieu d'année. Il s'élève à 85% dans le Pôle.

## **ORIENTATIONS GENERALES**

### **2019-2021**

A la différence du document fourni en 2017 qui recopiait presque mot pour mot celui de 2016, le document d'orientation qui nous est fourni en 2018 a au moins le mérite d'être nouveau.

En revanche il n'est pas toujours très compréhensible. « Blockchain, son binaural, moteur de crypto-devises... », ce vocabulaire est assez symptomatique des questions que se posent les personnels : la direction souhaite-t-elle vraiment faire adhérer tous les salariés au virage numérique ou creuser le fossé entre les spécialistes et les autres ? S'ouvrir à tous ou former une élite ? Quelles formations pour quels objectifs ? Le flou persiste. Les orientations précisent pourtant que FTV souhaite « la montée en compétence numérique de tous ses salariés », et comme d'habitude, elles égrènent une liste de belles intentions, la nécessité d'anticiper les changements, d'investir dans les compétences des salariés, d'exiger la qualité tant éditoriale que technique.... Mais pour l'instant, la réalité du terrain dans le Pôle Nord-Ouest est toute autre.

Juste pour rappel, ici les partenaires sociaux réclament une GPEC relative aux évolutions numériques depuis près de 15 ans....



## **Avis sur les orientations générales de la formation 2019-2021**

Les élus prennent acte des orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle à France Télévisions pour la période 2019-2021.

Ils regrettent cependant que la rédaction de ce document assez général soit absconse et que de ce fait, elle ne participe pas à l'adhésion des salariés à un projet d'entreprise.

Sur le numérique notamment, grand projet de France Télévisions, les termes employés donnent le sentiment qu'il s'agit d'un domaine réservé à des initiés ou à des « natives », dont sont exclus une grande majorité de salariés ayant jusqu'ici travaillé et développé leurs compétences au sein d'une entreprise de télévision.

Malgré cet affichage ambitieux, difficile pour les salariés d'appréhender concrètement les conséquences sur leur avenir professionnel.

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

Rouen, le 25 septembre 2018