Compte rendu du CSE
du réseau régional de France 3
des 27 et 28 février 2019
à Rennes

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Elisabeth Braconnier (Franche-Comté), Karine Cévaër (Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Aquitaine), Chantal Frémy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne) secrétaire du CSE, Fabienne Labigne (Pays de la Loire), Annabelle Igier (Champagne-Ardenne), Pierre Mouchel (Aquitaine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Thierry Pujo (Limousin), Sylvie Samson (Orléans).

***Représentante syndicale** : Véronique Marchand (Nord Pas-de-Calais).*

CSE Central du 19 février

La consultation du CSE central sur les orientations stratégiques est une obligation légale de l'employeur. Les élu·e·s CGT, par l'intermédiaire du secrétaire du CSEC, ont dû faire injonction à la direction d'engager ce processus car la direction n'avait aucunement l'intention de présenter ses orientations stratégiques avant la conclusion d'un accord de Rupture Conventionnelle Collective.

La direction a donc produit un document de 11 pages (à lire ➡ici) laissant deviner un certain nombre de chantiers de transformation pour les prochaines années, lourds de conséquences pour les salariés. Les débats vont se poursuivre le 7 mars. Un compte-rendu de la réunion du 19 février est disponible ➡ici.

Déclinaison des Orientations Stratégiques dans le Réseau Régional

En préalable, le directeur du réseau a tenu à préciser que le document parle d'orientations stratégiques, pas de décisions, et que la question des moyens va se poser dans un second temps, qu'il faut d'abord réfléchir sur notre identité, sur ce qu'on dit aux Français, etc. Un point de vue partagé par la CGT : discutons d'abord des orientations stratégiques. Mais qui a fait un préalable sur les moyens en annonçant la suppression de 1000 postes ?

Le document de la direction intitulé *Hypothèse de départs 2019-2022* indique 793 départs potentiels dans le réseau dont 317 en 2019. C'est donc bien la direction qui met la question des moyens au cœur des discussions. Et c'est bien pour cette raison que la CGT demande d'inverser l'ordre des discussions : d'abord la stratégie, puis ses déclinaisons par projets et l'analyse des impacts, y compris sur l'emploi.

Le directeur du Réseau explique qu'il travaille sur une version plus affinée des orientations stratégiques, sans donner plus de détails. C'est à se demander qui préside réellement à l'avenir du réseau régional…

Le directeur de la régionalisation, Germain Dagognet, explique de son côté que les orientations stratégiques présentées ne tombent pas de l'arbre, qu'elles intègrent des éléments issus de la consultation citoyenne sur l'avenir du Service Public audiovisuel, du baromètre ambition confiance interne à l'entreprise et du questionnaire sur la transformation envoyé aux salariés.

Il ajoute qu'il ne s'agit pour l'instant que de pistes de réflexion, que des séminaires sur l'information nationale et l'info régionale (séparément ?) vont être organisés, que les orientations stratégiques ont l'ambition de répondre aux attentes des citoyens et de l'actionnaire.

La feuille est-elle si vierge que cela ? Quelle est la méthodologie ? Sachant qu'il y a de grandes différences entre les petites régions mono-antenne et les grandes régions multi-antennes et multi-locales, comment mettre en place une montée en puissance ? Quels moyens pour les petites antennes ?

Pour le directeur du réseau, il ne faut pas de modèle unique car chaque territoire a ses particularités. Il n'a pas toutes les réponses aujourd'hui car au niveau de l'info de proximité, toutes les régions ne sont pas égales (pas de locale dans certaines régions). La réflexion est en cours sur les grands principes et le moment venu la direction exposera son projet, sa mise en œuvre et ses impacts. Elle ajoute qu'à ce jour il n'y a pas d'objectif d'économies assigné au réseau régional.

- ## Avenir des éditions locales

La direction veut augmenter les contenus de proximité. Elle prend ses distances avec le qualificatif d'hyper proximité mentionné dans les intentions stratégiques. La direction fait le constat que les décrochages locaux n'atteignent pas pleinement leurs publics. Comment peut-on résoudre ce problème ? La direction souhaite faire inscrire dans la loi l'obligation pour les FAI de reprendre les décrochages locaux (must carry) avec géolocalisation sur les box car les discussions avec eux n'avancent pas. Mais cela va prendre du temps.

En attendant, la direction dit qu'elle ne va pas rester inactive. Les éditions locales seront-elles maintenues ? La direction répond que les locales seront maintenues mais qu'elle réfléchit sur la manière d'exposer différemment l'information de proximité, en particulier sur le numérique. Pas de décision prise pour l'instant mais le débat est ouvert pour des évolutions dans les mois qui viennent.

La volonté est d'aller sur le numérique first mais aussi de prendre l'antenne pour l'info dès 18H30 avec une forme qui n'est pas définie à ce jour.

- ## Expérimentations Matinales de Nice et Toulouse.

Un bilan à six mois est toujours prévu mais la direction veut s'appuyer sur le bilan à mi-parcours pour décider de la suite à donner. Ce n'est sans doute pas pour rien qu'un appel d'offre est en cours afin d'acheter du matériel pour 12 studios France Bleu et d'en acheter 12 de plus pour janvier 2020.

- ## Offre commune numérique de proximité

La direction indique avoir des RDV quasi hebdomadaires avec Radio France sur le sujet, qu'il y a de part et d'autre la volonté de construire mais aussi pas mal de difficultés.

A propos du choix de la marque aucune décision n'est encore prise. Pour la direction, l'objectif est d'être numéro 1 sur le web avec plus de contenus, sachant que France 3 régions c'est 25% de l'audience de Franceinfo.

Pour la CGT, cette question de la marque de l'offre web est une question majeure. France 3 c'est plus de 50 ans d'histoire. Il faut donc faire très attention, on touche très fortement à l'identité, celle des salariés mais aussi et principalement à l'image du service public inscrit dans la tête des téléspectateurs-internautes.

La marque ombrelle franceinfo chapeaute déjà l'info régionale sur le numérique (URL de base commune) sans que cela ne remette en cause l'identité de chaque périmètre des BRI. Quelle que soit la marque choisie pour la plateforme commune, la CGT estime que les marques France 3 et France Bleu doivent continuer d'exister dans le grand ensemble commun. Un point de vue partagé par Germain Dagognet qui reconnaît que ce débat est très sensible.

- Avenir du Soir 3 Régional

Germain Dagognet estime que le Soir 3 régional n'a pas réellement trouvé son public. Il ajoute que c'est le directeur de l'info, Yannick Letranchant, qui dirige les travaux sur ce point. Le problème principal est l'horaire de diffusion car quand on diffuse en première partie de soirée des fictions ou d'autres type de programmes dont les horaires sont par essence variable, il est quasi impossible d'avoir un horaire fixe pour l'information.

La poursuite de l'information-consultation du CSE central sur les orientations stratégiques permettra d'en savoir plus à propos de ce projet spécifique sur la régionalisation de France 3. Le débat ne fait que commencer…

Projet de déménagement de France 3 Paris Ile-de-France de Vanves au Siège

En présence de l'équipe projet : Frédéric Hertz, Alain Rolland, Catherine Fichet, Fabrice Goll, Cécile Lefèvre et Yves Dumond.

La commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions s'est réunie pour la 1ère fois le 15 février. En CSE l'équipe projet a apporté des précisions aux questions posées dans le compte-rendu de la commission (à lire ➡ici).

La direction veut organiser des journées portes ouvertes dans les services d'accueil du Siège pour que les Vanvéens puissent échanger avec les chefs de service et les planificateurs avant leur arrivée. Mais c'est loin d'être suffisant pour appréhender la réalité d'un poste et les élus ont insisté sur la possibilité pour les salariés d'être accompagnés vers un autre poste si celui qui a été identifié par la direction ne convient pas.

Cécile Lefèvre annonce que la direction a entamé une réflexion globale sur les transports, avec notamment un projet de prise en charge de vélo électrique. Pour les élus ce n'est pas une réponse suffisante à la saturation du parking du Siège.

Les différences de salaires entre Vanves et le Siège viendraient des régimes temps de travail selon Cécile Lefèvre. Pour elle, comme les techniciens de France 3 qui seront intégrés au Siège auront le même régime à leur arrivée, il n'y a pas de sujet.

La planification ne se fera pas à la carte. Les techniciens émettront leurs souhaits qui seront confrontés à l'activité. Celui qui aura le dernier mot sera le planificateur du Siège.

Selon Yves Dumond, le plan d'enchaînement des émissions nationales et régionales sur le même plateau laisse tout le temps nécessaire aux prépa, répétitions… Pour lui, il y a même de la marge.

Les scriptes ne travailleront pas avec les opérateurs synthé du Siège, elles garderont leur fonctionnement actuel. Si elles n'ont pas d'activité à France 3 PIDF, elles iront sur les JT ou les activités de prod du Siège, après formation. Il y aura également réciprocité en théorie mais avant de former des scriptes du Siège aux procédures France 3 la direction veut d'abord regarder le dimensionnement de leur équipe.

La maintenance des BEX sera assurée par les services du Siège.

Implanter une bulle France 3 PIDF au Siège sans modifier son intégrité est catégoriquement rejeté par la direction. Son argument : « *ce n'est pas compatible avec le projet de la direction* ». Pour les élus, c'est évidemment irrecevable au regard de l'importante dégradation des conditions de travail ! Une relocalisation à Malakoff n'a pas même été examinée. L'examen aurait eu lieu seulement s'il n'y avait pas eu de place au Siège selon Olivier Godard, qui argue que le processus est très engagé et qu'on ne peut donc pas revenir en arrière.

Après le déménagement, lorsque la moitié des effectifs de France 3 PIDF auront été reversés dans ceux du Siège, ceux-ci ne figureront plus dans les documents sociaux. Et les RP PTA actuels perdront leur mandat.

Le processus d'info-consultation du CSE central se poursuit. Le rapport d'expertise doit être rendu le 8 mars prochain. Débats à suivre…

Suivi de la mise en place de la réorganisation de la direction des Moyens de Fabrication

En présence d'Yves Dumond, Cécile Lefèvre, Marina Da Silva et Stéphanie Jean-Lecorvaisier.

Les élus se sont insurgés contre les fiches d'évaluation qui circulent à la Post-Production : pas d'information préalable aux salariés, certaines rubriques sont assimilables à de l'évaluation des salariés etc. Pour Yves Dumond il n'y a rien de neuf : ces fiches existaient mais n'étaient plus utilisées. Elles ont été réactivées dans le cadre de la mesure de la performance. Elles sont destinées aux administrateurs internes uniquement dans un seul but : améliorer la qualité de service. Les fiches ne sont pas nominatives puisque par tournage et elles sont confidentielles. Pour la CGT le retour qualité est une évidence, mais il doit être discuté avec les équipes sinon c'est vécu comme une mesure punitive. A cause des réorganisations imposées, aujourd'hui le collectif est abimé, il a une marge de tolérance faible. La direction doit enfin apprendre de ses erreurs.

Selon Yves Dumond le plan de charges 2019 est équivalent à 2018, toutes activités confondues. Néanmoins, il attend les retours du réseau France 3 pour l'affiner. A noter : le plan de charge de la vidéographie de Nancy est en baisse mais les fluctuations sont normales car il s'agit en partie d'une activité commerciale ; l'activité de France 3 Paris Île-de-France n'a pas été comptabilisée ; le réseau France 3 a diminué sa commande.

Présentation et bilan de l'expérimentation + avenant accord d'expérimentation NoA

En présence de Laurence Mayerfeld, directrice régionale de France 3 Nouvelle Aquitaine et de Samuel Bignon, directeur des ressources humaines de France 3 Nouvelle Aquitaine.

Ils sont venus présenter aux élu·e·s du CSE du Réseau un bilan d'étape de l'expérimentation de la chaîne NoA, après 6 mois d'existence.

• NoA c'est quoi ?

NoA est une chaîne de France 3 Nouvelle Aquitaine avec une identité 100% régionale actée lors du Conseil d'administration de France Télévisions le 22 décembre 2017.

Suite à la projection d'un film marketing faisant la promotion de la chaîne NoA, la direction procède à quelques rappels chronologiques qui font état d'événements ayant concouru à cette création : la signature d'un Contrat d'Objectif et de Moyens avec la région de Nouvelle Aquitaine pour une durée de 3 ans et la conclusion d'un accord d'expérimentation en mars 2018 avec toutes les organisations syndicales représentatives dans le pôle Sud-Ouest à ce moment-là (CGT, CFDT, SNJ et SUD) pour une durée d'une année.

Les contenus de NoA sont prioritairement (mais pas exclusivement) produits avec les outils et les codes du numérique par des salariés volontaires de France 3 Nouvelle Aquitaine qui expérimentent de nouvelles pratiques professionnelles sous couvert de l'accord signé par les Organisations Syndicales. L'ensemble de ce projet fait également l'objet d'échanges et d'ajustements dans le cadre d'une commission de suivi nommée CESAE (Commission d'Évaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation) qui se réunit une fois par mois avec les membres de la direction ainsi que les organisations syndicales.

Cet accord d'expérimentation (voir ici) pose le cadre de cette chaîne NoA ainsi que l'exercice de 3 types de fiches d'activités pratiqués par des salarié·e·s volontaires.

• Qu'est-ce qu'un salarié volontaire ?

84 salarié·e·s sur les 400 (hors direction des moyens de fabrication) que compte la Nouvelle Aquitaine, se sont porté·e·s volontaires auprès de la direction. Ils·elle·s ont eu des entretiens individuels avec le service des ressources humaines afin de déterminer leur besoin de formation. La direction évoque un plan de formation individualisé et spécifique NoA qui afficherait 4000 heures au compteur.

La direction rappelle que ces pratiques ne s'adressent qu'aux salarié·e·s permanent·e·s volontaires de France 3 Nouvelle Aquitaine. En l'espèce il n'y a pas de reconversion professionnelle mais l'acquisition de nouvelles compétences au travers de formations dispensées par des FOR et un accompagnement spécifique sous forme de tutorat au cas par cas. Il s'agit d'un plan de formation individualisé, en fonction des besoins et des parcours de chacun.

Le volontaire retenu expérimente les nouvelles activités d'une seule fiche métier dans laquelle il s'est inscrit en alternance avec son métier d'origine.

Selon la direction, les motivations des salarié·e·s volontaires peuvent trouver une origine dans le fait que certains sont lassés de faire ce qu'ils faisaient et qu'avec la perspective de NoA un souffle nouveau se fait jour. Ces volontaires n'ont pas pour autant abandonné leur métier d'origine et leur temps de travail a été aménagé pour qu'ils puissent travailler sur NoA.

- ## Quelles nouvelles activités pour ces volontaires ?

Trois nouveaux types d'activités sont au cœur de l'expérimentation :

- **Responsable de Suivi et de Conduite d'Antenne RSCA :** Un métier qui réunit les fonctions de scripte et de gestionnaire d'antenne afin de procéder au suivi et à la conduite d'antenne.
- **Chargé·e de diffusion :** en l'état, ce dernier met en image les trois directs réalisés par un binôme composé d'un animateur fil rouge et d'un volontaire qui capte avec un smartphone. Prochainement il·elle pratiquera la mise en image via un outil dédié.
- **Chargé·e de conception et de fabrication de programmes :** Un·e salarié·e procède seul·e, de la captation jusqu'à la diffusion du produit. Il·elle crée son contenu : tourne, monte et mixe. La directrice précise que ce produit est soumis à une validation éditoriale avant tournage et avant diffusion mais que chacun est libre de faire son produit comme il l'entend. En l'état des équipements des volontaires, l'écriture avec un kit de tournage smartphone se traduit plutôt en des plans séquence. Les caméras traditionnelles ne sont pas bannies, mais ce n'est pas le mode d'écriture de base pour NoA. La direction affirme que si le « produit » n'est pas de bonne qualité, on ne diffuse pas.

Le volontariat est une condition sine qua non de l'exercice de l'un des trois types d'activités.

- ## Quid de l'organisation du travail ?

NoA c'est 2 à 3 heures de production fraîches par jour avec une rediffusion de toutes les productions de France 3 Nouvelle Aquitaine. La direction explique que pour dégager du temps dans une semaine, il y a la possibilité d'occuper en journée les trois plateaux qui sont basés à Bordeaux, Limoges et Poitiers.

Les organisateurs d'activité fournissent un gros travail de coordination, car en fonction des plannings prévisionnels, ils peuvent ou non détacher des volontaires. Par conséquent il faut détacher tous les jours deux salarié·e·s volontaires qui vont faire les 3 directs dans la journée depuis un village plus d'autres qui vont préparer et/ou tourner leur propre module. Le duo de concepteurs de programmes numériques devra aussi au cours de sa journée de travail, à l'issue de ses trois directs, produire un module en lien avec cette journée.

Cette expérimentation qui permet de nouvelles pratiques professionnelles demande également de nouveaux modes d'organisation du travail qui sont systématiquement débattus au sein de la commission dédiée (CESAE). Les premier·ère·s impacté·e·s ont été les RSCA par manque d'effectif au sein des Gestionnaires d'Antenne (GA) et d'un vivier de CDD réduit à peau de chagrin. La direction vient de procéder au comblement d'un poste de GA afin de renforcer ce collectif qui était sous dimensionné pour faire face à sa charge de travail.

Concernant le remplacement des volontaires détaché·e·s sur NoA, la direction s'est engagée à les remplacer lorsque ces dernier·ère·s sont issu·e·s des locales ou des BEX. Dans les autres services le remplacement n'existe quasiment pas car la règle qui prévaut reste celle contenue par la fameuse expression : « autant que de besoins » ! Une règle qui n'est pas sans créer certaines tensions même si un certain nombre de salarié·e·s ont retrouvé un second souffle professionnel à travers ce projet.

NoA compte 5 équivalents temps plein (ETP) obtenus par redéploiement mais exclusivement dédiés à la coordination (éditoriale, technique et numérique) des 15 emprises potentielles que compte France 3 Nouvelle Aquitaine.

5 alternants sont financés par un abondement de la région via le contrat d'objectif et de moyens. Leur parcours de formation se fait en alternance sur NoA et sur France 3. On dénombre un alternant journalise par antenne (Bordeaux, Limoges et Poitiers) mais également un alternant monteur et un dernier qui a un profil vidéo.

• L'avenant N°1 à l'accord d'expérimentation

Cet avenant à l'accord d'expérimentation encadre l'expérimentation de l'usage d'un kit de tournage avec smartphone sur France 3 Nouvelle Aquitaine pour une durée limitée. Il a été signé le 21 janvier 2019 par les OS CFDT, CGT, FO et SNJ. (voir **ici** l'avenant)

Le cœur de cet accord est inclus dans son article 9 :

> *« Article 9 – Utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone sur France 3 Nouvelle Aquitaine*
>
> *Les unités de tournage comprenant un smartphone sont intégrées au parc des équipements de France 3 Nouvelle Aquitaine. Le choix de tourner avec ces matériels est laissé à l'appréciation des utilisateurs (Journaliste reporteur d'images, Journaliste rédacteur reporteur à compétence complémentaire et Chef opérateur de prise de vue) préalablement formés.*
>
> *L'usage de ces outils, l'utilisation et le traitement des rushes (montage et mixage) se feront dans les conditions d'exercice des métiers prévues par les textes conventionnels en vigueur. »*

L'avenant ne concerne pas directement NoA mais découle de l'expérience de NoA précise Laurence Mayerfeld. Elle rappelle que l'information reste le domaine exclusif des journalistes dans le respect de la charte d'éthique professionnelle des journalistes du 28 mai 2013. Le contrat d'objectif et de moyens avec la région Nouvelle Aquitaine ne finance pas l'information. Sur NoA, l'information est sanctuarisée et elle est exclusivement faite par des journalistes dans le respect des textes en vigueur.

A l'issue de l'expérimentation, vraisemblablement avant la grille des programmes de l'été 2019, les 3 fiches des nouvelles pratiques professionnelles seront versées et débattues dans l'espace métiers avec les organisations syndicales.

La CGT rappelle que cet accord d'expérimentation a été conclu sous l'égide de l'accord QVT de France Télévisions de juillet 2017 visant à améliorer la qualité de vie au travail de tous les salariés, que ce point est fondamental et qu'il ne faut pas le perdre de vue.

Les réserves de la CGT, annexées à l'accord, sur la volonté et la capacité des managers à réaliser les détachements des salarié·e·s volontaires sur le projet sans dégrader les conditions de travail de tou·te·s les salarié·e·s et en particulier de ceux·elles poursuivant leur activité sur les antennes de France 3 Nouvelle Aquitaine, aussi bien à l'information que sur les programmes régionaux, restent pleinement d'actualité. L'enjeu est de taille ! Il n'échappe à personne que cette expérimentation, qui n'a que 6 mois d'existence, ne devra pas se solder par une dégradation des conditions de travail mais être à la hauteur des enjeux majeurs de notre entreprise pour prétendre à une transformation compatible entre évolution et épanouissement professionnel.

L'avenant à l'accord sur l'utilisation du smartphone stipule qu'il revient au salarié concerné de décider au quotidien pour chaque tournage s'il utilise ou pas cet outil qui vient compléter la palette d'outils actuellement à disposition. Cette notion de volontariat ne saurait souffrir d'exception quelle qu'en soit la raison. Nous serons collectivement vigilant·e·s sur ce point.

Il convient également de distinguer les unités de tournage avec smartphone des smartphones professionnels ou personnels des salariés. En effet, si les premières sont dédiées à la captation, les smartphones professionnels ou personnels ne le sont pas.

Concernant la qualité des rushes, nous estimons que l'outil expérimenté pourrait ne pas répondre à toutes les conditions de tournage. Aussi, la CGT émet-elle une réserve sur l'utilisation de rushes issus d'unités de tournage avec smartphone par rapport à un certain nombre de critères : valeur de plan, qualité de l'image et du son, difficulté de réglage de la qualité intrinsèque de l'image.

In fine, cette expérimentation permettra d'objectiver la qualité permise par un kit de tournage avec smartphone et d'en qualifier les conditions d'utilisation.

Pour la CGT, cet exemple innovant d'avancées sur les nouvelles pratiques professionnelles est un contre-exemple de méthode majeur par rapport à ce que la direction veut plaquer d'en haut sur l'entreprise au travers de son gigantesque plan de recomposition des effectifs.

Ce que démontre NoA, c'est qu'un projet de développement est la base de toutes les évolutions possibles. Commencer par vouloir supprimer 1000 postes sans projet est une grave erreur.

Projet de renouvellement du NRCS

En présence d'Emmanuel Gonce, coordonnateur des projets technologiques pour la rédaction nationale.

Le NRCS (News Room Computer System), c'est le logiciel qui permet de fabriquer les conducteurs JT et mag d'infos et surtout de « tracer » tout ce qui alimente les éditions d'infos (les rushes, les noms des interviewés, les lieux de tournage, les commentaires, les noms des auteurs, etc.), à l'image de Mona Lisa dans le réseau régional de France 3.

L'outil Mona Lisa est en fin de vie, il est vieux de 15 ans, il doit donc être remplacé.

• Un outil de fabrication des conducteurs unique pour tout FTV

Tout France Télévisions est concerné par le projet car il s'agit de passer à un système unique, là où il existait des logiciels différents : Mona Lisa (France 3), Gilda (rédaction nationale), Dalet (Franceinfo), Avid Inews (Pôle Outre-mer).

Le nouvel outil devra inclure en outre de nouvelles fonctionnalités.

L'appel d'offre est déjà en cours, il s'agit en fait d'une « procédure concurrentielle négociée », où l'entreprise discute avec les industriels pour qu'ils adaptent leur outil tout au long de la négociation.

Le marché sera attribué en juillet. 5 industriels ont répondu, 4 ont été retenus à ce stade.

La stratégie de l'entreprise a changé : on ne développe plus les outils en interne comme on l'a fait pour MonaLisa. Désormais on achète des logiciels du marché. La direction estime

qu'il existe désormais des solutions très fiables en plus d'être plus modernes et surtout moins chères. Pour soutenir son propos, elle ajoute que de nombreuses chaînes ont déjà fait le même choix, en France comme à l'étranger avec la BBC notamment.

L'enjeu autour de ce renouvellement d'outil est de faciliter les échanges. Actuellement on fait face à des problèmes d'interfaçage entre les différents systèmes qui compliquent les échanges. De plus, Mona Lisa a été développé pour répondre aux besoins d'une chaîne de TV, pas aux besoins du numérique, il est déjà obsolète.

Gilda sera remplacé en premier ; la fonctionnalité « dépêches » serait mise en place au 2e semestre 2020. Pour le réseau régional on est plutôt sur 2022.

Les MAM (= Media Access Manager, comme I-Média) ne seront pas impactés par ce nouvel outil NRCS dans un premier temps (ils feront l'objet d'un appel d'offre ultérieur pour la mise en place d'un MAM unique à FTV).

Les élus déplorent de ne pas avoir été informés sur le cahier des charges en amont de l'appel d'offres, alors qu'un groupe de travail d'une quarantaine de personnes a travaillé dessus. Ils s'interrogent en particulier sur l'impact de l'outil sur les métiers et sur la traçabilité des sujets, en particulier au regard des droits et de la responsabilité des auteurs, du droit de l'image, de la propriété intellectuelle, de la sécurisation des rushes et des interviews (voir point suivant).

La mise en place d'un nouvel outil impose une réflexion sur les différents métiers susceptibles de l'utiliser : documentaliste, scripte, chef d'édition, journaliste, éditeur web, chargé de contenus numériques, etc. Avec à la clé des questions sur le traitement des métadonnées, etc.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation sur la sécurisation globale des informations qui vont transiter par ce nouvel outil. Elle demande à la direction qu'elle se rapproche de la Secrétaire générale adjointe de FTV en charge des questions de droits d'auteurs. De son côté, le SNJ-CGT va saisir la SCAM, qui gère les droits d'auteurs audiovisuels et multimédias.

La direction s'est engagée à transmettre aux élu·e·s le cahier des charges et les comptes rendus d'ateliers et de refaire un point lors du prochain CSE. Olivier Montels reconnaît l'urgence d'une réflexion collective pour la traçabilité et la sécurisation des données.

La présentation du projet n'est qu'une ébauche qui devra être expertisée en profondeur. La CGT rappelle la nécessité de répondre aux enjeux de certification de l'info, de sécurisation et de traçabilité et que l'outil puisse répondre aux spécificités des différents périmètres d'activité (Outremer, régions de France 3, national et numérique).

Information sur le projet de modification des conditions d'accès aux rushes dans le réseau régional

En présence de Romuald Bonnant, adjoint au directeur de l'info du réseau France 3.

Le projet répond à un besoin éditorial : faciliter la circulation des rushes (via IV3 ou FTR) pour les besoins de franceinfo, Télématin ou Soir 3 quand les régies régionales sont fermées, notamment la nuit.

Le sujet est sensible et rejoint la problématique du NRCS (Mona Lisa ou son successeur), sa sécurisation et la traçabilité des contenus.

La direction met en avant le fait que l'accès aux rushes du national est ouvert aux régions depuis 2017, que les cadres d'IV3 s'adressent aux chefs de service concernés et qu'il n'y a pas eu d'incidents jusqu'à présent. Elle souhaite une réciprocité au titre de l'équité.

Parmi les sujets d'inquiétude des élus :

- *Peut-on visualiser et déverrouiller les rushes à distance ?*
  Laurent Lemaire répond que seul l'encadrement éditorial de l'antenne peut déverrouiller les rushes.
- *Qui donne les indications la nuit sur l'utilisation des rushes ?*
  Romuald Bonnant renvoie au renseignement exhaustif des fiches Mona, y compris hors des horaires de travail des scriptes et des cadres éditoriaux, via les fiches de secours Mona.
- *Qui a la maîtrise éditoriale ?*
  Rien ne garantit que les rushes tournés par une personne et montés par une autre respectent la réalité de l'actu tournée (Ex : Round up sur le National avec morcellement de l'info). Quels sont les garde-fous ?

  Une élue scripte rappelle que les alertes dans Mona ne suivent pas toujours dans Lisa : elles ne sont pas déversées, donc les indications ne sont pas visibles en dehors de la région d'origine.
- *Quel respect du droit d'auteur ?*
  Quelles garanties que les auteurs seront bien cités ?

  Les élu.e.s rappellent que c'est toujours l'auteur du contenu qui doit rendre compte à la justice, pas ses supérieurs hiérarchiques. Ils rappellent par ailleurs leur exigence que soient mises en place à France 3 des astreintes qui cadrent mieux les conditions d'exercice hors des horaires habituels de planification.

La direction entend ces remarques et informe les élus que les représentants d'IV3 et de la TVR seront conviés au prochain CSE Réseau.

Déploiement d'Imedia 2 à France 3 Iroise

Les élus du CSE ont voté à l'unanimité une expertise (voir ➡ ici) dans le cadre de l'information-consultation sur le déploiement d'Imedia 2 à France 3 Iroise. Si les personnels de Brest et les élus ne contestent pas en soi l'installation de cette nouvelle technologie qui permettra de remplacer un serveur de fabrication devenu obsolète et de mieux dialoguer avec l'antenne de Rennes déjà équipée, ils s'opposent en revanche aux modifications structurelles que la direction veut imposer à cette occasion.

Avec deux éditions, en français et en breton, la locale d'Iroise diffuse 13 mn d'informations quotidiennes au lieu de 7 mn. Elle est donc dimensionnée en conséquence avec trois monteurs, un OPS au poste de mixage, une assistante d'édition et une assistante administrative. Néanmoins, au nom d'un « schéma directeur » élaboré pour le réseau, la direction veut transférer l'activité de mixage sur les monteurs et redéployer le poste d'OPS sur de l'ingénierie. Quant aux deux postes d'assistantes, leurs activités seraient mutualisées en un seul poste. Le second pourrait – éventuellement – être dédié au numérique.

Depuis l'annonce de cette nouvelle organisation en 2017, le CHSCT et les organisations syndicales de France 3 Bretagne, inquiets pour cette locale déjà en proie à des troubles psycho-sociaux, n'ont eu de cesse de réclamer à la direction une mesure des transferts de charge sur les postes touchés. De guerre lasse, la direction a récemment accepté de solliciter l'ARACT ; mais l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail a finalement refusé cette mission considérant que les conditions d'une co-construction entre organisations syndicales et direction n'étaient pas réunies.

Les élus du CSE ont donc mandaté un expert pour étudier les impacts du déploiement du projet sur l'organisation du travail et la santé des salariés.

Appel d'offre Assistantes Sociales

Les contrats de certaines assistantes sociales en région arrivant à échéance, la direction a décidé de lancer un appel d'offre au niveau national, comme elle l'a déjà fait pour d'autres prestations (psychologues, gardiens, ménage).

Encore une fois, les élus n'ont pas été informés en amont et n'ont pas eu accès au cahier des charges.

A l'occasion de cette information à leur demande, les élus ont découvert que le projet de la direction, qui doit se mettre en place dès le mois d'avril, consistait à supprimer les permanences physiques des assistant.e.s socia.ux.les pour les remplacer par une plateforme téléphonique censée apporter plus de proximité (sic) !

Les élus dénoncent cette mesure d'économies et dénoncent la perte de proximité, d'efficacité et de confidentialité, à plus forte raison dans le contexte de restructuration de l'entreprise et de suppression de 2.000 postes.

Si la direction assure que la réponse au salarié sera plus rapide qu'actuellement et que, si nécessaire, l'assistante sociale organisera des présences sur site, les élus lui demandent de revoir sa copie (voir ➡ ici).

De nombreuses questions n'ont pas trouvé de réponse :

- Qu'en est-il du suivi des dossiers en cours instruits en local par le nouveau prestataire ?

- Qui décide de la nécessité d'un entretien physique avec un.e assistant.e social.e ?

- Comment gère-t-on par téléphone des sujets éminemment délicats et confidentiels (problèmes familiaux, financiers), qui requièrent des contacts humains répétés et de la proximité pour les démarches ?

Au contraire, l'expérience a montré que les lignes d'écoute déjà en place (Allo discrim, psychologues de JLO) ne fonctionnaient pas bien.

Même au niveau des RH de proximité, les retours sur un tel projet sont négatifs.

Les élus s'interrogent sur le pilotage d'un tel projet. Qui a élaboré le cahier des charges ? Manifestement la direction du réseau n'est pas en capacité de répondre…

France Télévisions, qui communique par ailleurs abondamment sur le fait qu'elle a obtenu le label Afnor, peut difficilement se vanter d'une telle prestation au rabais…

Commission des marchés

Cette commission est obligatoire dans les gros CSE. Elle doit se prononcer sur les contrats de plus de 30 000 € passés par le CSE pour ses activités sociales ou pour son fonctionnement.

Les décisions sont prises en fonction d'un certain nombre de critères, pondérés. La note finale de chaque marché est sur 100.

Deux devis au moins seront demandés, sauf quand il y a un seul prestataire sur le marché, c'est en particulier le cas des chèques vacances émis par l'ANCV (Agence nationale pour les chèques-vacances).

La commission sera vigilante sur l'allotissement (la multiplication des contrats de moins de 30 000 € pour un même fournisseur alors que le total dépasse les plafonds et doit donc passer en commission des marchés).

Les premiers lots qui seront examinés par la commission sont : le choix d'un cabinet d'experts comptables, le choix du logiciel de gestion des activités sociales et culturelles du CSE, le cabinet de juristes-conseils, le choix du prestataire des chèques culture, le choix des agences de voyage pour les voyages 2019 des antennes, le choix du matériel informatique des élus du CSE.

Les élus du CSE Réseau France 3 ont adopté les critères à l'unanimité.

Paris, le 7 mars 2019

Prochain CSE les 3 et 4 avril 2019 à Lyon

Compte rendu de la commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Île-de-France au sein du Siège de France télévisions

Réunion du vendredi 15 février 2019

1) Commission de suivi

La CSAAPIA a été créée par l'accord du 22 janvier 2019 signé par les 4 OSR de France télévisions. Elle est composée de l'équipe projet, de représentants du personnel (CSE et RP) du Réseau France 3, du Siège, du CSEC et des OSR, ainsi que des consultantes de CEDAET qui ont en charge l'expertise du projet.

La CSAAPIA a l'avantage de concentrer le travail de plusieurs instances. Elle survivra jusqu'à la fin du déploiement du projet.

La 1ère réunion a eu lieu le 15 février, à Vanves. Etaient présents :

Direction : Frédéric Hertz, Catherine Fichet, Jonathan Rosenblum (le matin) et Stéphanie Jean-Lecorvaisier (l'après-midi).

CEDAET : Anne Vallée, Mickaelle Lantin et Prolet Popova.

Représentants du personnel :

Membre du CSE Central	Jean-Hervé Guilcher	RP PIDF PTA	Vincent Flour
Membre du CSE Central	Ghislaine Vingot (excusée)	RP PIDF JOU	Isabelle Audin
Membre du CSE Siège	Freddy Bertin	RP Siège Info et sport	Olivier Lecointe
Membre du CSE Siège	Serge Cimino	RP Siège Prod/Fabr/Techno	Eric Laumonier
Membre du CSE Réseau France 3	Rabéa Chakir-Trébosc	RS CFDT	Bruno Espalieu
Membre du CSE Réseau France 3	Véronique Chazaud	RS CGT	Hervé Guillermic
Rapporteur CSSCT centrale	Chantal Fremy	RS FO	absent
Rapporteur CSSCT Siège	Laurent Debruyne	RS SNJ	Abdelaali Joudi
Rapporteur CSSCT Réseau France 3	Karine Cévaër		

Conformément à l'article 1.4 de l'accord, 3 rapporteurs ont été désignés :

- Pour le CSE France 3 : Véronique Chazaud
- Pour le CSE Siège : Laurent Debruyne
- Pour le CSEC : Chantal Fremy

2) Etat du site de Vanves

La visite du site de Vanves démontre clairement que la situation précaire dans laquelle travaillent les personnels depuis août 2016 n'a que trop duré. Nous saluons ici leur professionnalisme et leur patience.

L'expert judiciaire n'a toujours pas rendu son rapport et a demandé un délai. Il y aurait un litige par rapport au constructeur Citroën sur la problématique des filtres à particules et la propagation du feu. La décision pourrait faire jurisprudence car d'autres enquêtes sont en cours pour des incendies impliquant le même type de véhicules.

Les travaux sur le site de Vanves risquent de générer des nuisances sonores. Il faudra qu'ils prennent en compte les plages d'enregistrements d'émissions et de directs.

3) Calendrier du projet

Le déménagement vers le Siège pourra se faire par étapes, en fonction de la finalisation des installations techniques et immobilières, des corps de métier et des affectations. Si besoin, le CDE pourra assurer la diffusion de France 3 PIDF en avance de phase.

Le déménagement sera relativement simple et rapide (48h). Tout le mobilier restant sur place, il y aura peu de matériel à transporter : les affaires personnelles des salariés, le matériel de tournage et de plateau (caméras tourelles, écrans, prompteur, poste remote pour les OPV, une table de mixage). Un tuilage technique sera tout de même nécessaire. Le plateau du Siège pourrait être équipé de matériels neufs, ceux de Vanves pouvant ensuite être récupérés pour servir de spare au réseau régional. Le décor du plateau sera refait (à Lyon) et raccourci pour être adapté au plateau du Siège.

Frédéric Hertz juge possible de basculer la totalité de la fabrication de France 3 PIDF au Siège le week-end des 9-10 novembre ; ce qui impliquerait une survivance de la commission de suivi au moins jusqu'en mars 2020 pour avoir un trimestre de recul. Pour autant, il précise qu'il n'y a pas de calendrier contraint, la bascule se fera quand tout sera prêt.

4) Généralités sur le projet

Non-respect des garanties de la direction

Le projet entérine un éclatement du collectif de travail que tous rejettent, et ce malgré les promesses conjointes de Delphine Ernotte et d'Olivier Montels lors du CCE extraordinaire du 13 juillet 2017.

Delphine Ernotte : « *La décision que j'ai prise est d'étudier la localisation au Siège, avec deux préalables. Le premier est qu'il faut garantir aux équipes de France 3 Ile-de-France de trouver une logique vers une continuité, un lieu unique, pour qu'elles continuent à fonctionner de manière autonome en tant que France 3 Ile-de-France et pas fondues dans un ensemble plus grand*. »

Olivier Montels : « *Qu'est-ce que l'identité d'une direction régionale ? Pour les salariés, c'est l'idée de travailler ensemble et chaque jour sous l'étendard d'une direction régionale. La direction régionale de France 3 Paris Ile-de-France et l'équipe qui dirige la chaîne sont maintenues de la même façon. Le collectif, c'est un gros travail pour nous, est une condition préalable. Ils vont continuer à travailler*

ensemble. Nous allons leur trouver un endroit où le collectif de travail sera maintenu. C'est cela, aussi, une direction régionale. »

Choix des postes d'atterrissage

La direction dit avoir respecté les souhaits n°1 ou 2, à l'exception d'un seul salarié dont la situation est en cours de traitement, et de 3 salariés qui n'ont pas encore bénéficié de leur entretien individuel.

La réalité est plus nuancée, car les techniciens interrogés se sont retrouvés face à des non choix ou des choix biaisés : le choix des possibles (horaires, contenus des postes…) n'a pas été présenté donc impossible de se positionner en connaissance de cause. Sans parler de l'absence d'alternative.

La direction argue que les techniciens ont pu observer les activités du Siège en 2016. Sauf qu'il ne suffit pas toujours d'aller voir les collègues pour appréhender toutes les réalités d'un poste.

C'est dans ce contexte particulièrement contraint que la direction refuse que les « Vanvéens » aient la possibilité de se rétracter pour atterrir ailleurs. C'est pourtant une condition *sine qua non* de la réussite d'un projet : que tout le monde trouve sa place. Pour rappel, le même refus a été opposé lors de l'information-consultation sur le feuilleton de France 2. Résultat, la direction a finalement changé d'avis pour instaurer des périodes d'essai afin de faciliter l'intégration des candidats. Il serait bon de réviser dès aujourd'hui la position initiale en réfléchissant à un mode d'accompagnement adapté après la prise de poste, notamment pour les OPS et les techniciens vidéos, deux métiers dont la pratique au Siège est très segmentée (voire très différente), contrairement au réseau régional.

Un accueil dans un contexte particulièrement tendu

Les services d'accueil au Siège, la DMF et la DRM, sont eux-mêmes en pleine réorganisation. Les N+1 ne sont pas encore nommés ou tout juste ; certains ont clairement exprimés qu'ils ne savent pas ce qu'on attend d'eux. L'intégration des techniciens de France 3 PIDF est une difficulté supplémentaire à plusieurs niveaux :

- elle augmente le nombre de salariés à gérer, donc la charge de travail de l'encadrement d'accueil
- les activités de France 3 PIDF sont différentes de celles du Siège
- la planification de ces personnels doit être préférentiellement au bénéfice de France 3 PIDF

Capacités d'accueil du Siège

Est-ce que la cantine, déjà saturée, pourra absorber les salariés de France 3 PIDF ?

Est-ce que les sanitaires des espaces qui accueilleront les « Vanvéens » (espace France 3 PIDF, plateaux, CDE…) sont en nombre suffisant ?

Le parking est un sujet particulièrement sensible et symptomatique des difficultés d'intégration de France 3 PIDF au sein du Siège. Comment pourrait-il accueillir les salariés de France 3 PIDF puisqu'il est déjà saturé ? Même si l'employeur n'a pas d'obligation d'offrir des places de parking, il est de sa responsabilité, quand elles existent, d'assurer une équité de traitement. De nouveaux critères d'attribution seraient en cours de réflexion, mais ça ne règle pas le problème de la pénurie. Est-ce

qu'une étude des changements de transport a été faite ? En l'état actuel du projet, les 15 voitures de reportage de Vanves seront reversées dans le pool des rédactions. 20 places sont réservées pour les salariés « réimplantés » (ce qui correspond au même ratio qu'à Vanves, soit 30 places pour 160 personnes). Pour les autres, les « intégrés », ils devront « *voir avec leur chef de service* » selon Frédéric Hertz. « *Pas de garantie, mais chaque situation sera analysée* ». C'est surtout une angoisse supplémentaire à vivre pour les salariés ne pouvant pas faire autrement que de venir en voiture.

Quelle formation pour permettre l'intégration ?

Les représentants du personnel du Siège qui l'ont vécu l'ont rappelé : pendant le rapprochement France 2 – France 3, la formation s'est limitée à de la doublure. Dans un contexte d'activité à flux tendu et de volonté de réussite de projet, un tel accompagnement serait tout à fait insuffisant.

Dans le document d'information-consultation la direction assure que « *la maîtrise opérationnelle attendue pour les émissions sur les équipements par l'encadrement de l'exploitation* » est une priorité. Pour autant, il n'y a pas de précisions sur le plan de formation. La question de l'accompagnement est donc posée et attend des réponses.

Frédéric Hertz souhaite qu'au moins 6 JT à blanc soient organisés pour permettre la prise en main d'i.fab. Les formations se feraient après les congés d'été et dureraient 8 semaines jusqu'à fin octobre.

La direction met en avant comme avantage d'être au Siège plus de possibilités d'évolutions professionnelles, de passerelles et d'opportunités. Quelle réalité ont ces propositions ?

Temps de travail et rémunération

Certains salariés « intégrés » vont subir de fortes amplitudes horaires et des horaires variables reconnus comme dommageables sur le plan de la santé et une contrainte pour la qualité de vie.

A l'inverse, lorsque les « intégrés » travailleront pour France 3 PIDF, ils auront moins de contraintes que leurs collègues du Siège qui peuvent être amenés à commencer plus tôt et finir plus tard (à moins que le triplement des programmes régionaux ne conduise à élargir les plages de diffusion).

Il existera donc une différence de traitement au sein d'un même service alors que la direction prétend le contraire pour expliquer la nécessité d'une harmonisation des OTT et des rémunérations.

Une étude de rémunération démontrant qu'il n'y a pas de différence entre le Siège et le réseau existe mais n'a pas été communiquée. Nous préconisons qu'elle le soit afin de purger ce sujet.

Planification

L'UOA de France 3 PIDF gardera la planification des « réimplantés » (95 salariés) et fera le lien avec les différents services du Siège pour les « intégrés » (74 salariés).

La direction garantit la priorité aux « Vanvéens » sur la fabrication de France 3 PIDF jusqu'à ce que les salariés décident du contraire. Pour autant, elle reconnaît que ça dépend des métiers, par exemple les vidéos et les OPS de plateau n'auront pas cette garantie. Les UOA auront connaissance des souhaits des « Vanvéens », mais qui sera garant du volontariat ? Qui aura le dernier mot entre les différents chefs de service et les UOA ?

Chaque semaine l'UOA de France 3 PIDF ira voir la planification du Siège pour faire part de ses besoins humains. Quelle garantie que les postes nécessaires à la fabrication de France 3 PIDF seront comblés chaque jour ?

Comment seront tranchées les demandes de planification s'il y a plus de demandes que d'offres pour les besoins de France 3 PIDF ?

Est-ce que les salariés du Siège ont été interrogés sur leur volonté de travailler pour France 3 PIDF ?

Nous avons demandé les tableaux de service prévisionnels avec les nouvelles vacations, la cartographie des salariés avec leur préférence (exclusivité France 3 PIDF, exclusivité Siège, mixte) et l'anticipation des départs, afin de pouvoir croiser transferts de postes et de salariés. La direction a répondu que la liste définitive ne serait communiquée qu'au moment de la bascule parce qu'il n'était pas possible de travailler sur les plannings prévisionnels avant le rendu de l'avis. C'est une lecture tout à fait biaisée du droit. Cette précaution, qui n'a rien à voir avec le délit d'entrave, entrave justement le travail des élus et des experts qui ont besoin de projections afin de déterminer si le projet est viable ou si des ajustements sont nécessaires. Il est tout à fait nécessaire que le document d'information-consultation contienne des données opérationnelles, sinon l'avis serait rendu sur quelle base ? Si la direction continue dans son excès de précaution, elle s'expose à une impossibilité pour les élus de rendre un avis éclairé sur son projet.

Les documents d'information-consultation créent une confusion entre transfert de postes et de personnes. 9-10 postes sont d'ores et déjà supprimés de la « sphère » France 3 PIDF (7 postes d'encadrement technique + 2-3 postes vacants à l'UOA et aux IMG). 11 postes étaient vacants à la date du document d'information-consultation, aujourd'hui il en resterait 6. Mais quid des personnes ? CEDAET a reçu la synthèse des entretiens, mais il manque l'atterrissage des salariés.

Pesée des postes

La mesure de la charge de travail reste opaque et l'encadrement intermédiaire n'y a pas été associé. Comment peut-on imaginer que le top management peut répondre seul à cette question qui relève du travail de terrain quotidien ?

Le problème se pose particulièrement dans les ex-services polyvalents (vidéo et OPS).

Dégradation des conditions de travail

Jusqu'à présent, le projet de la direction démontre que les « Vanvéens » vont surtout subir une dégradation de leurs conditions de travail :

- casse du collectif de travail
- multiplication des rattachements hiérarchiques et fonctionnels dommageable pour les salariés comme pour l'encadrement intermédiaire qui devra négocier les mises à disposition
- tendance à la spécialisation pour certains métiers
- beaucoup de techniciens vont travailler en sous-sol, sans lumière naturelle
- procédure de départ des équipes de reportage (du départ du bureau jusqu'au lieu de tournage en passant par le magasin mutualisé) particulièrement lourdingue
- obligation de subir les sas d'entrée saturés aux heures de pointe

Le projet doit également examiner la possible dégradation des conditions de travail des salariés du Siège, en particulier pour les techniciens de régie et de plateau en raison de l'enchaînement des émissions.

5) Conséquences sur les métiers

OPS

Les OPS de reportage seront rattachés à la DRM (Direction des Reportages et des Moyens de l'info), tandis que les OPS de mixage (mais pas de régie) seront rattachés à la sous-direction de la Post-Production de la DMF (et non au Centre d'exploitation Nord comme indiqué dans le document d'information-consultation).

Pour Frédéric Hertz, l'interdiction pour les OPS de France 3 PIDF de travailler en régie disparaîtra lorsque les oppositions des collègues du Siège seront levées. En juillet 2016 le déménagement provisoire a été douloureux. Le mauvais accueil du Siège s'explique par la difficulté d'enchaîner du régional avec du national et les contraintes inhérentes à chaque format.

Les passerelles ne seront pas aisées parce que ce sont des services différents. Aujourd'hui elles sont inexistantes à quelques exceptions. De plus, au Siège dans certains cas le mixage actu est assuré par les monteurs.

Le mixage des régies Siège ne tourne qu'avec des CDD. Quelle conséquence aura l'arrivée des « Vanvéens » ?

Même avec la création d'une salle de mixage supplémentaire au Siège, est-ce que le potentiel sera suffisant pour assurer l'activité générée par le Siège et par France 3 PIDF (actu et programmes) ?

Le local de pause des OPS reportage au Siège est très petit. Est-il prévu de le relocaliser ailleurs et de l'agrandir ?

Documentalistes

Les documentalistes devront se greffer à un collectif qui vit une réorganisation très mal acceptée et seront éparpillées :

- 3 bureaux anonymes dans l'atrium pour les activités dites chaudes
- 2 autres bureaux pour l'indexation de France 3 PIDF à la médiathèque du Siège
- rattachement hiérarchique à la responsable de la médiathèque du Siège

Est-ce un projet à double détente : promesse d'affectation prioritaire dans un 1er temps, puis fusion ?

Scriptes

L'effectif de France 3 PIDF compte 5 scriptes. Elles seront rattachées hiérarchiquement au Siège dans un pool édition qui ne travaille pas du tout comme elles.

Répartition prévisionnelle des postes de travail au Siège (une scripte peut être sur plusieurs postes au cours d'une même journée de travail) :

- 4 postes de travail à la rédaction
- 1 poste de travail à l'antenne pour la matinale

Les scriptes de France 3 PIDF garderont leur mode de fonctionnement actuel (fabrication des synthés et des conducteurs), mais comment travailleront-elles avec l'opérateur synthé du plateau du Siège ?

Quand elles ne travailleront pas pour France 3 PIDF, elles seront sur une activité inconnue, en tout cas très différente de celle existant dans le réseau. Au Siège l'activité des scriptes s'est considérablement réduite pouvant être assimilée à une déqualification (elles ne font plus les conducteurs et les synthés).

Quand les « Vanvéennes » seront absentes, quelle garantie que la fabrication de France 3 PIDF sera assurée ? Les scriptes du Siège seront-elles formées au travail du réseau ?

Le Siège n'offrant pas une réponse adaptée à l'organisation des scriptes et des documentalistes, la direction souhaite monter un atelier pour trouver les réponses aux besoins éditoriaux de France 3 PIDF. La date de cet atelier n'est pas connue.

Organisation de l'activité

La question de la charge de travail se pose particulièrement pour les 4 salariées du service planification. Demain elles ne feront la planification que de 95 personnes sur 169.

La direction ne craint pas la sous-charge, car il y aura aussi le lien avec les services de planification du Siège à assurer, ainsi que la gestion – conséquente - des demandes Toutatis (demandes de reportage). De plus, l'une des assistantes devrait partir à la retraite en juin 2020, ce qui permettra, selon Catherine Fichet, d'adapter si besoin.

En comparaison, la planification de la DMF déjà en surcharge à cause de la réorganisation devra absorber 28 salariés supplémentaires.

Monteurs

Aujourd'hui les monteurs de France 3 PIDF sont planifiés sur 5 jours. Au Siège ils sont sur 4 jours à cause des amplitudes horaires déterminées par les produits à fabriquer.

Est-ce que l'organisation sur 4 jours est pertinente pour France 3 PIDF ?

Comptabilité

La responsable de gestion comptable ira à Eos rejoindre ses collègues dans un pool centralisé, ce qui n'apparaît pas dans le document d'information-consultation. Selon la direction, elle gardera son activité mais son périmètre d'intervention pourrait évoluer en fonction de la réorganisation (encore une) de la Direction de la comptabilité. Quant à sa relation avec les salariés de France 3 PIDF, elle a déjà l'habitude de communiquer avec eux par mail et par téléphone, selon la direction.

Le responsable financier (dont l'activité est plus large que la seule comptabilité), s'occupe déjà de France 3 PIDF et du Siège, et est déjà au Siège, donc pas de changement pour lui.

Programmes

Les activités des programmes vont changer, mais ce n'est pas indiqué dans le document d'information-consultation :

- La chargée de production sera rattachée à la DMF
- Les gestionnaires d'antenne ne s'occuperont plus de la diffusion

Ces personnes n'ont pas été reçues par l'encadrement.

Encadrement technique

Deux responsables de régie resteront rattachés à France 3 PIDF. Ils seront en charge de la coordination technique entre la direction régionale et les services du Siège qui fabriqueront les émissions de France 3 PIDF (« Boulevard de la Seine », « Paname »…) avec les moyens du Siège ou du réseau. Les documents d'information-consultation ne précisent pas leur fiche de poste, le contenu du travail ou leur rattachement hiérarchique.

6) Matériel

Aménagement des postes

Est-ce que les restrictions médicales ont été prises en compte dans l'aménagement prévisionnel (ex : fauteuils ergonomiques) ?

Espaces de travail

Les espaces de travail ont tendance à se réduire : perte de 2m²/poste.

Open space privilégié aux bureaux cloisonnés, il y aura des bureaux sans porte, la salle de conférence ne sera ni cloisonnée ni fermée, l'espace de convivialité sera ouvert.

Il y aura des espaces de cool-working avec chaises hautes et mange debout.

A l'étage il y aura des vitres.

Certains métiers vont devoir travailler dans deux espaces différents (ex : documentalistes et scriptes), en fonction de leurs activités.

Plateau

En 2016, le JT de France 3 PIDF s'est fait sur le plateau du JT national dans des conditions tout à fait différentes de celles du projet :

- 2016 = même décor / projet = 2 décors
- en été
- le JT régional a été raccourci

- 2016 = mêmes caméras / projet = pas les mêmes
- les process ont évolué depuis l'été 2016

De fortes inquiétudes demeurent quant à l'organisation du plateau qui verra la cohabitation de deux décors, le national et le régional. Des travaux et des aménagements seront nécessaires :

- réduction du décor national de 2 mètres
- réduction du plateau régional de 3 m en profondeur et 1 m en largeur
- reconstruction des parties en arc de cercle du décor régional
- la caméra frontale de France 3 PIDF devra changer d'angle sinon elle se retrouvera sur le plateau du national
- le rail travelling du régional ne sera peut-être pas transposable
- s'il reste tel quel le module 3 du JT national ne pourra pas être utilisé
- le plus délicat à aménager seront les écrans, il n'est pas exclu d'en acheter des neufs. Dans ce cas le matériel de France 3 PIDF servira de spare au réseau. Même logique pour les caméras tourelles

Il est très difficile de faire fonctionner deux plateaux ensemble, notamment à cause des déplacements de matériel entre les JT. Plus les configurations seront identiques, plus l'enchaînement entre les émissions se fera bien.

Les décorateurs et réalisateurs référents du national et du régional travaillent actuellement ensemble sur l'aménagement du plateau. Les investissements décidés le 15 février permettront de finaliser la réflexion.

Le plan transmis aux élus n'est pas finalisé. Frédéric Hertz explique que c'est normal car par définition un projet est évolutif et la commission de suivi est là pour ça. Il argue que l'équipe projet ne peut pas avancer tant que l'avis ne sera pas rendu. Encore une fois cette position n'a pas de sens et est lourde de conséquences. Un avis doit reposer sur un projet concret, des hypothèses de travail abouties. Il est donc nécessaire que le travail avance sur ce sujet.

Nous réitérons notre demande du plan d'enchaînement des émissions qu'Yves Dumond a promis aux élus en décembre 2018. Sans lui nous ne pouvons pas appréhender comment se fera la bascule entre les émissions sur le plateau commun (préparation technique, répétitions des chroniqueurs…), au quotidien, mais aussi les jours de forte actualité nationale ou régionale. C'est une préoccupation majeure.

Caméras de reportage

Les tournages se feront en HD.

Maintenance

Quid de la maintenance des BEX ?

De l'expérience du bureau du CSE du réseau France 3, l'intégration de l'informatique et des IMG de France 3 PIDF au Siège va complexifier les rapports avec les salariés, car ces services se sollicitent via une application assez chronophage.

7) Alertes

Informations manquantes

CEDAET est en attente de documents complémentaires. Leur rapport sera rendu le 8 mars, il est plus qu'urgent de leur fournir les informations nécessaires. Engagement a été pris par la direction. Un rendez-vous entre les expertes et l'équipe projet a également été acté.

Nous sommes très en amont du projet, il manque les déclinaisons organisationnelles, c'est-à-dire des informations clés. Se pose ainsi la question de la loyauté de la procédure d'information-consultation Sur quoi les élus rendront un avis ? Dans le cas où la direction persisterait, s'engage-t-elle sur un avis partiel, avec un 2nd avis à rendre plus tard ?

Pas d'hypothèse alternative

Malgré tous les obstacles contenus dans son projet d'intégration de France 3 PIDF au Siège, la direction persiste à dire qu'il n'y a pas d'hypothèse alternative, par exemple créer une « bulle » France 3 PIDF dans les locaux du Siège. Les deux arguments avancés sont la « *décision d'entreprise* », mais est-il bien raisonnable de persister dans un projet visiblement porteur de risques psycho-sociaux, et « *ce sont les mêmes machines* », mais dans ce cas trouvons un autre site.

Ne serait-il pas envisageable d'inverser la logique du rattachement hiérarchique en maintenant le collectif France 3 PIDF (à l'exception des salariés désirant une mobilité professionnelle au Siège) dont les volontaires seraient « prêtés » au Siège ?

IRP

Quand France 3 PIDF aura déménagé au Siège, qu'en sera-t-il de la représentation du personnel ? Des bureaux sont prévus, mais les futurs représentants qui les occuperont seront élus sur quel périmètre ? Par quels salariés ?

Qu'en sera-t-il également du futur organigramme de France 3 PIDF ? Fera-t-il apparaître uniquement les 95 salariés « réimplantés » ou également les « intégrés » ? Quel sera le périmètre des documents sociaux (bilan de l'emploi, plan de développement des compétences…) ?

8) Calendrier de la commission

Prochaines réunions de la commission :

- le 13 mars à Vanves : restitution du rapport d'expertise remis le 8 mars
- le 8 avril au Siège avec visite des futurs locaux de France 3 PIDF
- le 20 mai

Les ordres du jour seront communiqués 8 jours avant la réunion.

La présence de CEDAET aux réunions de la commission post avis des IRP sera décidée au cas par cas.

ACCORD D'ETABLISSEMENT RELATIF A UNE EXPERIMENTATION DANS LE CADRE DE LA CHAÎNE NAQTV

Entre

D'une part :

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 346 140 000 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Olivier GODARD agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de France 3.

Et

D'autre part :

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement de France Télévisions Sud-Ouest

SEO

RLT

EP

OG

Préambule

NAQTV est le nom provisoire d'une nouvelle chaîne de France 3 Nouvelle-Aquitaine avec une identité 100% régionale actée lors du CA de France Télévisions du 21 décembre 2017.

Cette chaîne porte l'ambition de produire prioritairement des contenus avec les outils et les codes du Numérique et d'expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles sous couvert du présent accord.

Le déploiement des moyens techniques et humains ainsi que les choix éditoriaux se feront prioritairement au bénéfice de l'antenne de France 3 Nouvelle Aquitaine.

L'expérimentation s'inscrit à la fois :

- dans un cadre et dans une période dérogatoires à l'accord collectif du 28 mai 2013 ;
- et dans le cadre national de l'accord « Développer la qualité de vie au travail et qualité de travail au quotidien » de France Télévisions signé le 12 juillet 2017. A ce titre, l'un des objectifs est d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des salarié-e-s de France 3 Nouvelle-Aquitaine. Elle se doit de conduire les projets de transformation en y intégrant pleinement des dispositifs de qualité de vie au travail, en évaluant et en anticipant les impacts humains de ses projets.

Au terme de l'expérimentation, les salarié-e-s volontaires auront acquis de nouvelles compétences et pourront[1] voir celles-ci reconnues dans leurs pratiques régulières.

Durant l'expérimentation, l'employeur déploiera un dispositif renforcé de formation et de tutorat permettant l'acquisition de compétences qui, quelle que soit l'issue de l'expérimentation, permettra de diversifier les compétences professionnelles des salarié-e-s permanent-e-s volontaires de France 3 Nouvelle-Aquitaine.

Cet accord d'expérimentation est réputé évolutif et pourra ainsi être complété d'avenants en fonction des observations de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

Les parties conviennent que l'information restera le domaine exclusif des journalistes dans le respect de la charte d'éthique professionnelle des journalistes (cf. annexe).

[1] Voir article 7

SEO RCT OG EP

Article 1 - Nature de l'expérimentation

Le présent accord a pour objet, via la mise en œuvre d'une offre supplémentaire de TV en Nouvelle Aquitaine, d'expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles et de nouveaux modes d'organisation du travail.

Article 2 - Objectifs de l'expérimentation

L'expérimentation devra préserver et améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des salarié-e-s de France 3 Nouvelle Aquitaine.

Pour les salarié-e-s volontaires, elle permettra :

- d'acquérir des compétences nouvelles ;
- d'exercer de nouveaux modes de fabrication des contenus via des outils et formats numériques ;
- d'éprouver la pratique régulière d'activités propres à deux métiers

A l'issue de l'expérimentation les nouvelles pratiques professionnelles pourront constituer de nouveaux métiers.

Article 3 - Contenu de l'expérimentation

Le présent accord permettra d'expérimenter trois nouveaux types d'activités qui, pendant la durée de l'expérimentation, seront dénommés de la manière suivante :

- « Responsable de suivi et de conduite d'antenne »
- « Chargé-e de diffusion »
- « Chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques »

Ces trois types d'activités sont décrits ci-dessous (pour information, le terme « antenne » utilisé dans le descriptif ci-dessous regroupe la chaîne NAQTV et l'antenne numérique) :

Responsable de suivi et de conduite d'antenne

Libellé	Mission générale	Activités principales	Population cible
"Responsable de suivi et de conduite d'antenne"	Contribuer à l'élaboration de la grille de programmes et coordonner sa mise en œuvre (pour des éléments PAD ou des directs), dans le respect des obligations du cahier de missions et des charges et de la ligne éditoriale. En lien avec le/la "chargé-e de diffusion", et sous la responsabilité éditoriale de la direction de l'antenne, participer à la fabrication de certains éléments, assurer le suivi et la continuité de l'antenne et la gestion du temps.	Elaborer les conducteurs généraux d'antenne (prévisionnels et définitifs) : visionnage des programmes, structuration des tranches en fonction des horaires, minutage, vérification de la charte graphique, etc.	Aptitudes à la gestion d'antenne et/ou scripte
		Superviser l'élaboration du media planning, des bandes annonces, de l'habillage d'antenne et de l'autopromotion.	
		Vérifier la conformité des PAD et des contenus (publicité, violence, cahier des charges de l'antenne, charte déontologique, etc.), sélectionner, si besoin, un programme de remplacement.	
		Proposer toute mesure technique et artistique pouvant améliorer la qualité d'antenne : chartes d'habillage, suivi programmation antenne et diffusion, ... et participer à la gestion du stock et des droits de diffusion.	
		Coordonner les plages des directs de l'antenne (hors information) et plus globalement la gestion du temps et adapter le conducteur en conséquence.	
		Piloter le lancement des sujets et la reprise de l'antenne dans le cadre d'une émission en direct ou dans les conditions du direct.	
		Participer à la fabrication d'éléments de programmes (synthés, habillages...).	
		Archiver les conducteurs après les émissions.	
		Editer les états mensuels des diffusions pour les services financiers.	
		Etablir les reportings de suivi des parrainages, des campagnes d'intérêt général, de la publicité, etc.	
		Collecter et mettre à disposition les informations nécessaires aux déclarations réglementaires.	

Chargé-e de diffusion

Libellé	Mission générale	Activités principales	Population cible
"Chargé-e de diffusion"	En lien avec le/la "responsable de suivi et de conduite d'antenne", assurer la continuité de la diffusion des programmes sur tous supports, assurer la fabrication d'éléments de programmes en direct ou enregistrés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.	Exploiter l'ensemble des équipements concourant au bon déroulement de la diffusion des programmes (dont l'automate de diffusion).	Niveau BTS audiovisuel ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle reconnue dans le domaine
		Assurer les activités techniques de "débrayage" de l'automate quand les événements le nécessitent (directs, prises d'antenne en cas d'événements exceptionnels...) y compris en cas d'imprévus.	
		Préparer, effectuer ou participer à la fabrication de certains éléments de programmes (trucages, mise en image, assemblage d'éléments pré enregistrés etc.) en direct ou enregistrés	
		Préparer, assurer et finaliser une réception, transmission ou une diffusion (satellite, fibre optique, téléphonie, IP, etc.) Préparer et affecter les liaisons de coordination et de N-1 lors des directs ou duplex. Assurer la maintenance de 1er niveau des équipements.	
		Vérifier les qualités audio, vidéo et des médias associés des différents signaux le long des chaînes de diffusion.	
		Sécuriser la diffusion des programmes, gérer les incidents et prendre les mesures correctives.	
		Participer à l'élaboration des procédures d'exploitation en mode nominal et dégradé, et de certaines procédures de maintenance de 1er niveau.	
		Participer au reporting des différentes activités.	

Chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques

Libellé	Mission générale	Activités principales	Population cible
"Chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques"	Assurer la fabrication et la mise en forme d'éléments de programmes hors information pour tous les types de supports média. Préparer, présenter et assurer des entretiens en direct ou enregistrés en tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports (antenne, numérique...hors information) et multi-formats.	Mettre en forme les éléments de programmes avec tous les procédés nécessaires à la production d'un PAD pour tous les types de supports (antenne, numérique).	Tous les métiers sous réserve de pré-requis sur tout ou partie des compétences nécessaires
		Participer aux réunions de coordination pour prendre connaissance des besoins et pour déterminer les entretiens et éléments de programmes à fabriquer.	
		Préparer les entretiens : rechercher et collecter des contenus destinés à être diffusés, construire la trame de l'intervention, se documenter sur les sujets traités pour parer l'imprévu, identifier les éventuels intervenants, rédiger les textes de présentation, les entretiens, les transitions, etc.	
		Assurer les entretiens en direct ou enregistrés, pour l'antenne ou le numérique : annoncer, présenter et interroger les invités, réguler et rythmer les échanges, effectuer les transitions (lancer les pages publicitaires et autres programmes courts), ajuster son temps de parole, le contenu et le déroulement de l'entretien en fonction des aléas de la diffusion.	
		Etablir un bilan des contributions dont il/elle a la charge et définir les axes d'amélioration avec le/la référent-e.	

Il est convenu que ces trois types d'activités s'exerceront en alternance avec les compétences initiales de chaque salarié-e participant à l'expérimentation.

Outre l'expérimentation sur ces trois types d'activités, les salarié-e-s volontaires qui disposent déjà des qualifications sur d'autres métiers peuvent également exercer ces derniers (après vérification des aptitudes par le service des ressources humaines) sous réserve de l'identification d'un besoin au sein de France 3 Nouvelle Aquitaine et de l'information de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

Article 4 – Périmètre de l'expérimentation

L'ensemble de l'expérimentation s'adresse aux salarié-e-s permanent-e-s volontaires de France 3 Nouvelle Aquitaine.

Les alternant-e-s (journalistes et technicien-ne-s) de France 3 Nouvelle Aquitaine pourront, dans leur parcours de formation, être formés à l'un des trois types d'activités (cf. article 3).

Cinq alternant-e-s (dont les contrats sont financés par le contrat d'objectifs et de moyens avec la Région Nouvelle Aquitaine) spécifiquement choisi-e-s pour effectuer leur formation sur NAQTV, auront aussi l'opportunité d'exercer au sein de l'antenne de France 3 Nouvelle Aquitaine dans le cadre des accords d'entreprise et sous la responsabilité de leur tuteur, hors chef de service dans la mesure du possible.

Article 5 – Volontariat

Le volontariat est une condition sine qua non de l'exercice de l'un des trois types d'activités décrits à l'article 3.

Tous les salarié-e-s volontaires pour l'expérimentation peuvent se porter candidat-e-s aux processus de validation ou d'acquisition de compétences nécessaires pour exercer ces nouvelles activités.

La direction communiquera auprès de l'ensemble des salarié-e-s un appel à candidatures dès le lancement de la vague 2 des ateliers dans lequel elle précisera que tous les salarié-e-s pourront candidater moyennant les aptitudes nécessaires à l'exercice de ces activités.

Les salarié-e-s feront acte de candidature auprès du service des ressources humaines sur une adresse email dédiée.

La direction s'engage à ce que chaque candidat-e bénéficie d'un entretien afin de valider les aptitudes nécessaires à l'exercice des activités.

La direction pourra faire de nouveaux appels à candidatures en fonction des besoins.

Chaque candidature validée emportera l'obligation d'entretien du/de la salarié-e avec le service des ressources humaines afin de définir ses besoins de formation.

Le/la candidat-e retenu-e s'engage à expérimenter les nouvelles activités choisies (en alternance avec son métier d'origine) sur la durée de l'expérimentation pendant laquelle il/elle sera formé-e et/ou tutoré-e.

Chaque salarié-e pourra, au cours de l'expérimentation, saisir la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation sur les difficultés rencontrées pendant l'exercice des nouvelles activités.

A l'issue de la période d'expérimentation, chaque salarié-e pourra cesser les pratiques exercées en informant par courrier le service des ressources humaines et moyennant un délai de prévenance d'un mois minimum.

Article 6 - Modalités et moyens spécifiques alloués à l'expérimentation

6-1 Charge de travail

L'organisation du travail dans chacun des services devra permettre aux salarié-e-s volontaires et non volontaires de préserver la charge de travail nominale de leur emploi.

6-2 Accompagnement et formation des salarié-e-s volontaires

Les salarié-e-s volontaires choisi-e-s pour participer à l'expérimentation dès le début de celle-ci (sur la base du processus décrit dans l'article 5) bénéficieront de formations et/ou de tutorats.

La durée et le contenu des formations seront déterminés au regard du profil de chaque salarié-e et dans le souci de lui garantir la maîtrise des nouvelles activités pratiquées.

L'accompagnement pédagogique pourra combiner des modules de formation théorique en présentiel et/ou en e-learning (selon les règles en vigueur dans l'entreprise) et des mises en situations professionnelles.

Un-e référent-e sera nommé-e pour chacun des types d'activités décrits dans le présent accord. Outre son rôle d'accompagnement auprès des salarié-e-s exerçant les nouvelles activités, il/elle organisera des réunions d'échanges (en audioconférence) avec les salarié-e-s concerné-e-s afin de réaliser un premier niveau d'évaluation qui sera porté à la connaissance de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

Enfin, la situation des salarié-e-s volontaires qui n'auront pas été choisi-e-s pour participer à l'expérimentation dès le début (celles/ceux qui ne rassembleraient pas les aptitudes minimum pour l'un des trois types d'activités décrits dans le présent accord) sera examinée par le service des ressources humaines, puis par la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation, pour déterminer si un parcours de formation est envisageable afin de répondre favorablement à leurs souhaits d'évolution, dans la mesure où cela correspondrait à un besoin de France 3 en Nouvelle Aquitaine.

6-3 Planification

Pendant la durée de l'expérimentation, chaque salarié-e participant conservera son organisation du travail individuelle (forfait jours, décompte horaire sur 39 heures avec RTT ou 35 heures).

Un-e salarié-e participant à l'expérimentation pourra être planifié-e, au cours d'une même journée, indifféremment sur son métier d'origine ou sur l'un des trois types d'activités décrits dans le présent

accord. L'objectif est d'atteindre un équilibre de planification entre les nouvelles activités et le métier d'origine du/de la salarié-e sur une vision annuelle.

Les différentes activités seront identifiées sur les tableaux de service.

S'agissant du chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques, sur les activités de direct, un travail en binôme sera privilégié.

Un-e salarié-e participant à l'expérimentation pourra être amené-e à se déplacer en dehors de son site de rattachement pour assurer les activités expérimentées dans le cadre du présent accord. Dans ce cas, il/elle sera défrayé-e conformément à la règlementation en vigueur en matière de frais de missions.

Article 7 – Date et durée de l'expérimentation

Les dispositions du présent accord d'expérimentation s'appliqueront dès la signature de celui-ci jusqu'au 2 septembre 2019 (date de fin de la grille 2018/2019). Cette période pourra être prorogée par avenant en cas de besoin.

Au deuxième trimestre 2019, la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement incluant le périmètre de France 3 Nouvelle Aquitaine et signataires du présent accord se réuniront pour établir un bilan intermédiaire de l'expérimentation. Ils pourront alors décider de transmettre à l'espace métiers le bilan relatif à l'exercice des nouvelles activités.

Article 8 – Rôle des différents intervenants

Les différents intervenants dans le projet NAQTV, et donc parties prenantes dans l'expérimentation, sont les suivants :

- La directrice régionale : responsable de l'expérimentation en tant que directrice de projet
- Le chef de projet : en charge de coordonner l'ensemble des phases préparatoires puis opérationnelles pour le lancement de la nouvelle offre de télévision de France 3 Nouvelle Aquitaine ;
- Le pilote technique : en charge de l'instruction des appels d'offres de tous les outils techniques permettant la diffusion de NAQTV ;
- Le coordinateur éditorial : en charge de la préparation de l'ensemble du dispositif des fils rouges, de la coordination de l'ensemble des éléments de directs de l'antenne, en lien avec les chefs de service ;
- Le/la coordinateur/trice de la fabrication : en charge, en lien avec les chefs de centre, les organisateurs/trices d'activités et le directeur délégué aux moyens et à la performance opérationnelle, de l'organisation de l'exploitation des plateaux des trois antennes dans le cadre des productions NAQTV. Il/elle apporte ces ressources au coordinateur éditorial sur l'ensemble des opérations « fils rouges ». Il prépare et coordonne les opérations extérieures spécifiques à NAQTV ;
- Le/la responsable programmation : en charge des stratégies d'antenne à moyen terme (supérieures à 3 mois) ;
- Le/la coordinateur/trice numérique NAQTV : en charge de la circulation sur le web des contenus spécifiques NAQTV, de la récupération des éléments de promotion de la chaîne à

destination du web et des réseaux sociaux. Il/elle apportera assistance à la déléguée numérique pour toute opération conjointe NAQTV / web.

Tous ces intervenants seront directement rattachés à la directrice régionale (à l'exception du/de la coordinateur/trice numérique qui sera rattaché-e à la déléguée au numérique et du/de la responsable programmation qui sera rattaché-e au délégué à l'antenne) et pourront participer à la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation en fonction des sujets traités.

D'autres acteurs/trices participeront activement au déploiement et à la réussite de l'expérimentation :

- L'encadrement : en charge du déploiement opérationnel de l'accord d'expérimentation en tant que responsables hiérarchiques des équipes (planification, veille sur la charge de travail...)
- Le service des ressources humaines : en charge de la sélection des volontaires, de l'identification des besoins en formation, de l'établissement d'un plan de formation spécifique...

La direction de la santé et de la qualité de vie au travail, quant à elle, n'interviendra pas dans le déroulement de l'expérimentation. Elle se met néanmoins à la disposition des différent-e-s acteurs/trices pour les aider, sur la base de son expertise, à déployer la démarche d'expérimentation. Elle pourra être saisie en recours, en cas de difficultés rencontrées, par le chef de projet ou la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation.

Article 9 – Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation

9-1 Missions de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation

La Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation aura pour mission :

- de s'assurer de la bonne mise en œuvre du présent accord d'expérimentation,
- de proposer des ajustements des trois types d'activités expérimentés,
- de proposer de nouveaux types d'activités le cas échéant,
- de proposer des corrections aux éventuels dysfonctionnements constatés,
- de proposer des améliorations aux pratiques déjà mises en œuvre,
- d'échanger sur les sorties du dispositif d'expérimentation,
- de proposer la mise en place de groupes de travail.

Les échanges intervenus dans le cadre de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation pourront donner lieu, le cas échéant, à un renvoi à la négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement incluant le périmètre de France 3 Nouvelle Aquitaine.

La Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation sera un lieu d'échanges sur tous les sujets relatifs à l'expérimentation et ses conséquences, et notamment :

- le modèle d'organisation proposé,
- la qualité technique (son et image),
- l'emploi et l'organisation du travail,
- les conditions d'exercice des trois types d'activités en alternance avec le métier d'origine,
- la formation.
- le déroulement du contrat de travail des alternant-e-s

Au deuxième trimestre 2019, et avant la réunion prévue à l'article 7, la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation fournira aux organisations syndicales représentatives et signataires du présent accord tous les éléments constitutifs d'un bilan d'étape de l'expérimentation.

9-2 Composition de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation

La Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation est composée, outre des représentants de la direction, de :

- Deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- Un expert désigné parmi les salarié-e-s permanent-e-s de France 3 Nouvelle Aquitaine par organisation syndicale signataire du présent accord (selon les points abordés).

9-3 Périodicité de réunion de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation

La Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation se réunira une fois par mois à partir du mois de mai 2018 et ce jusqu'à décembre 2018.

A compter de janvier 2019, la périodicité sera adaptable en fonction des besoins mais sera d'au moins une fois tous les deux mois jusqu'à la fin de l'expérimentation.

9-4 Fonctionnement de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation

Chaque réunion de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation fera l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu synthétique de la direction.

Article 10 – Dispositions générales

Le présent accord d'établissement est conclu pour une durée déterminée fixée à l'article 7 avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Il peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision pourra être effectuée à tout moment, par courrier papier ou électronique adressé à l'ensemble des parties accompagné d'une proposition de rédaction nouvelle.

En application de l'article L2261-7-1 du code du travail, la demande de révision peut provenir, outre de la direction :

- Pendant le cycle électoral durant lequel l'accord a été signé : des organisations syndicales représentatives dans l'établissement signataires de l'accord

- A l'issue de cette période : de toute organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Une réunion ouvrant les négociations devra être organisée dans un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de quatre mois, la demande de révision est réputée caduque.

SYO RCT 06 EP

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement. Sauf opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans un délai de huit (8) jours à compter de ladite notification, il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Bordeaux le 22 mars 2018 en 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	Olivier GODARD.
Pour la CGT	Rosa CHAKIR-TREBOSC
Pour la CFDT	Isabelle POINT
Pour le SNJ	Maxiel DELGUILHER
Pour SUD	Jean-Yves OLIVIER

ANNEXE : CHARTE D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES
(pages 276 et 277 de l'accord collectif du 28 mai 2013)

Le droit du public à une information de qualité, complète, libre, indépendante et pluraliste, rappelé dans la Déclaration des droits de l'homme et la Constitution française, guide le journaliste dans l'exercice de sa mission. Cette responsabilité vis-à-vis du citoyen prime sur toute autre.

Ces principes et les règles éthiques ci-après engagent chaque journaliste, quelles que soient sa fonction, sa responsabilité au sein de la chaîne éditoriale et la forme de presse dans laquelle il exerce.

Cependant, la responsabilité du journaliste ne peut être confondue avec celle de l'éditeur, ni dispenser ce dernier de ses propres obligations.

Le journalisme consiste à rechercher, vérifier, situer dans son contexte, hiérarchiser, mettre en forme, commenter et publier une information de qualité ; il ne peut se confondre avec la communication. Son exercice demande du temps et des moyens, quel que soit le support. Il ne peut y avoir de respect des règles déontologiques sans mise en œuvre des conditions d'exercice qu'elles nécessitent.

La notion d'urgence dans la diffusion d'une information ou d'exclusivité ne doit pas l'emporter sur le sérieux de l'enquête et la vérification des sources.

La sécurité matérielle et morale est la base de l'indépendance du journaliste. Elle doit être assurée, quel que soit le contrat de travail qui le lie à l'entreprise.

L'exercice du métier à la pige bénéficie des mêmes garanties que celles dont disposent les journalistes mensualisés.

Le journaliste ne peut être contraint à accomplir un acte ou exprimer une opinion contraire à sa conviction ou sa conscience professionnelle, ni aux principes et règles de cette charte.

Le journaliste accomplit tous les actes de sa profession (enquête, investigations, prise d'images et de sons, etc...) librement, a accès à toutes les sources d'information concernant les faits qui conditionnent la vie publique et voit la protection du secret de ses sources garantie.

C'est dans ces conditions qu'un journaliste digne de ce nom :

- Prend la responsabilité de toutes ses productions professionnelles, mêmes anonymes ; Respecte la dignité des personnes et la présomption d'innocence ;
- Tient l'esprit critique, la véracité, l'exactitude, l'intégrité, l'équité, l'impartialité, pour les piliers de l'action journalistique ; tient l'accusation sans preuve, l'intention de nuire, l'altération des documents, la déformation des faits, le détournement d'images, le mensonge, la manipulation, la censure et l'autocensure, la non vérification des faits, pour les plus graves dérives professionnelles ;

- Exerce la plus grande vigilance avant de diffuser des informations d'où qu'elles viennent ;
- Dispose d'un droit de suite, qui est aussi un devoir, sur les informations qu'il diffuse et fait en sorte de rectifier rapidement toute information diffusée qui se révèlerait inexacte ;
- N'accepte en matière de déontologie et d'honneur professionnel que la juridiction de ses pairs; répond devant la justice des délits prévus par la loi ;
- Défend la liberté d'expression, d'opinion, de l'information, du commentaire et de la critique ;
- Proscrit tout moyen déloyal et vénal pour obtenir une information. Dans le cas où sa sécurité, celle de ses sources ou la gravité des faits l'obligent à taire sa qualité de journaliste, il prévient sa hiérarchie et en donne dès que possible explication au public ;
- Ne touche pas d'argent dans un service public, une institution ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ;
- N'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ;
- Refuse et combat, comme contraire à son éthique professionnelle, toute confusion entre journalisme et communication ;
- Cite les confrères dont il utilise le travail, ne commet aucun plagiat ;
- Ne sollicite pas la place d'un confrère en offrant de travailler à des conditions inférieures ;
- Garde le secret professionnel et protège les sources de ses informations ;
- Ne confond pas son rôle avec celui du policier ou du juge.

Bordeaux, le 20 mars 2018

A Mme Laurence MAYERFELD
Directrice Régionale
France 3 Nouvelle Aquitaine

<u>Objet</u> : réserves de la Cgt sur l'accord d'expérimentation

Mme la Directrice Régionale,

La CGT a décidé de signer le projet d'accord d'expérimentation dans le cadre du projet de chaine régionale de plein exercice en Nouvelle Aquitaine.

Cette signature est assortie d'une réserve sur le remplacement des salariés détachés sur le projet de nouvelle chaine au vu de la politique actuelle de gestion des effectifs.

La Cgt rappelle que cet accord est conclu sous l'égide de l'accord QVT de France Télévisions visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail de tous les salariés. Et nous avons en effet quelques doutes sur la volonté et la capacité de la direction à réaliser les détachements des salariés volontaires sur le projet sans dégrader les conditions de travail de tous les salariés et en particulier de ceux poursuivant leur activité sur les antennes de France 3 Nouvelle Aquitaine, aussi bien à l'information que sur les programmes régionaux.

Ce point sera au cœur des échanges de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE). La Cgt, et ses représentants, veilleront à ce que les évolutions envisagées pendant la durée de l'expérimentation, tant en termes d'organisation du travail que de pratiques professionnelles, ne se traduisent pas par des contraintes et un alourdissement de la charge de travail des salariés.

Nous demandons à la direction de bien vouloir annexer à l'accord le présent courrier et nous vous prions de recevoir, Madame la Directrice Régionale, nos salutations distinguées.

Rabea Chakir-Trebosc	Denis Thibaudeau	Pierre Mouchel
DS CGT	DS CGT	DSC CGT

SIGNATURE DE L'ACCORD NAQ TV

MISE EN PLACE D'UNE EXPÉRIMENTATION EN NOUVELLE AQUITAINE

La CFDT Médias section France Télévisions émet un certain nombre de réserves accompagnant la signature de l'accord d'expérimentation NAQ TV en Nouvelle Aquitaine, réserves qu'elle joint en annexe à cet accord.

Le préambule de l'accord NAQ TV spécifie que l'expérimentation s'inscrit dans un cadre et dans une période dérogatoire à l'accord collectif du 28 mai 2013. Or, pour la CFDT, **toute modification de cet accord collectif doit intervenir après une négociation au niveau national.**

La CFDT constate :

- La présence, en continue, d'une déléguée syndicale centrale à cette négociation,
- La modification de l'accord est dérogatoire sur un périmètre et sur une période.
- Une négociation au niveau national interviendra en cas de pérennisation de pratiques nouvelles.

Par ailleurs, selon l'accord QVT signé le 12 juillet 2017, une expérimentation est « une occasion d'élaborer et de tester une nouvelle manière de travailler et d'organiser le travail ». Elle peut aussi accompagner et tester un projet avant son déploiement et a pour objectif l'amélioration « de l'exercice du travail existant » et le développement d' « une dynamique d'innovation, à l'initiative des salariés et des managers ».

La CFDT Médias veillera à ce que, conformément à l'accord QVT,

- Cette expérimentation respecte les conditions énoncées dans l'accord du 12 juillet 2017, notamment en ce qui concerne le volontariat des personnels.
- Elle revendique, pour la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'ajustement de l'Expérimentation, un droit d'accès, entre autres, à des bilans chiffrés des activités exercées pour NAQ TV, ainsi qu'à des éléments permettant de mesurer les impacts de l'expérimentation sur la santé et les conditions de travail des salariés.
- Toute évolution du projet et des activités exercées dans son cadre devront faire l'objet d'une analyse préalable par la commission. La direction doit s'interdire l'unilatéralisme et rechercher l'approbation des OS signataires du présent accord.

C'est dans ce contexte que la CFDT Médias section France Télévisions /Nouvelle Aquitaine

a décidé de valider cet accord et de le signer.

Bordeaux, le 20 mars 2018

Réserves du SNJ sur l'accord d'expérimentation NAQ TV

Le SNJ est favorable à la création de cette nouvelle chaine et à la mise en œuvre de cette expérimentation pouvant permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Toutefois cette expérimentation ne doit pas entrer en contradiction avec l'accord collectif de 2013 définissant les activités et les compétences dévolues aux journalistes ni avec la convention collective nationale des Journalistes.

Le SNJ y veillera tout particulièrement et exercera au besoin tous les recours envisageables.

L'information relevant strictement de la responsabilité des journalistes, le SNJ veillera au respect de cette règle et s'assurera que les journalistes pouvant se porter volontaires à l'activité de « chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques » sont conscients des conséquences éventuelles de leur engagement dans une telle démarche. En effet, les journalistes de France Télévisions ne sauraient être amenés à exercer un autre métier.
L'engagement d'un journaliste dans le processus d'expérimentation de l'activité de « chargé-e de conception et de fabrication de programmes numériques » pourrait constituer la première étape d'une démarche de reconversion professionnelle.

Paris, le 21 mars 2018

SNJ France Télévisions
Pièce D 142 – e-mail : snj@francetv.fr
Raoul Advocat : 06 22 69 30 14 – **Muriel Demguilhem** : 07 77 00 70 56 – **Serge Cimino** : 06 17 55 53 82
Anne Guille : 06 79 47 39 25 – **Didier Givodan** : 06 72 83 76 85
Retrouvez-nous sur : **Twitter** @SNJ_FTV **et Facebook** : Snj.ftv

AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT RELATIF A UNE EXPERIMENTATION DU 22 MARS 2018

Entre

D'une part :

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 346 140 000 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Olivier GODARD agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de France 3.

Et

D'autre part :

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement CSE France 3

EP. TTD
OC

L'accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre de la Chaîne NAQTV signé le 22 mars 2018, ci-après dénommé « l'accord initial », a permis aux collaborateurs de France 3 Nouvelle Aquitaine volontaires d'expérimenter notamment la captation d'images et de son avec une unité de tournage comprenant un smartphone.

L'utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone pour des contenus (hors information) à destination de NoA a été régulièrement observée dans le cadre de la Commission d'Evaluation, de Suivi et d'Ajustement de l'Expérimentation (CESAE).

Aussi, les parties conviennent de préciser l'accord initial par le présent avenant notamment en élargissant l'utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone à l'antenne linéaire de France 3 Nouvelle Aquitaine, nonobstant l'usage qui en déjà fait par les personnels contribuant aux antennes numériques, et le rôle de la CESAE.

L'élargissement de cet usage de l'outil à d'autres régions du réseau France 3 fera l'objet d'un accord.

Article 1 – Changement du nom de la chaîne figurant dans l'accord initial

Le nom provisoire de la nouvelle chaîne était NAQTV. Le nom officiel de la chaîne est « .3 NoA ».

En conséquence, le sigle « NAQTV » est remplacé dans l'ensemble de l'accord initial, y compris dans son titre, par le sigle « .3 NoA ».

Article 2 – Utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone sur France 3 Nouvelle Aquitaine

Entre les articles 8 et 9 de l'accord initial, il est ajouté un article 9 rédigé ainsi :

« Article 9 – Utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone sur France 3 Nouvelle Aquitaine

Les unités de tournage comprenant un smartphone sont intégrées au parc des équipements de France 3 Nouvelle Aquitaine. Le choix de tourner avec ces matériels est laissé à l'appréciation des utilisateurs (Journaliste reporteur d'images, Journaliste rédacteur reporteur à compétence complémentaire et Chef opérateur de prise de vue) préalablement formés.

L'usage de ces outils, l'utilisation et le traitement des rushes (montage et mixage) se feront dans les conditions d'exercice des métiers prévues par les textes conventionnels en vigueur.

Les articles 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4 et 10 deviennent en conséquence respectivement les articles 10, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4 et 11.

Article 3 – Rôle élargi de la CESAE

La CESAE, telle que définie à l'article 9 de l'accord initial, devenu le 10, voit donc son périmètre d'observation s'élargir à l'utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone dans les tournages pour France 3 Nouvelle Aquitaine.

En conséquence, au premier paragraphe de l'article 10.1 (ex 9.1) de l'accord initial, est ajouté le huitième tiret suivant :

« - d'observer et d'encadrer l'utilisation des unités de tournage comprenant un smartphone dans les captations pour France 3 Nouvelle Aquitaine »

Article 4 – Dispositions générales

Les autres dispositions de l'accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre de la Chaîne NAQTV, désormais dénommé « l'accord d'établissement relatif à une expérimentation dans le cadre de la Chaîne .3 NoA » signé le 22 mars 2018 demeurent inchangées.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions correspondantes de l'accord initial.

Le présent avenant est conclu pour la durée déterminée fixée à l'article 7 de l'accord initial avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Cet avenant peut être dénoncé ou révisé dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Fait à Bordeaux le 8/02/2019 en 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions Olivier GODARD	
Pour la CFDT Elisabeth POINT DSC.	
Pour la CGT Pierre Mouchel DSC	
Pour FO Marianne Caussade DSR	
Pour le SNJ Michel Demaquillem DSE	
Pour SUD	

Bordeaux, le 24 janvier 2019

A Mme Laurence MAYERFELD
Directrice Régionale
France 3 Nouvelle Aquitaine

<u>Objet</u> : réserves de la Cgt sur l'avenant à l'accord d'expérimentation

Mme la Directrice Régionale,

La CGT a décidé de signer le projet d'avenant à l'accord d'expérimentation en Nouvelle Aquitaine.

Cette signature est toutefois assortie de plusieurs réserves :

- L'avenant stipule qu'il revient au salarié concerné de décider au quotidien pour chaque tournage s'il utilise ou pas cet outil qui vient compléter la palette d'outils actuellement à disposition. Cette notion de volontariat ne saurait souffrir d'exception quelle qu'en soit la raison. Nous serons collectivement vigilant sur ce point.

- Il convient de distinguer les unités de tournage avec smartphone. En effet, si les premières sont dédiées à la captation, les smartphones professionnels ne le sont pas. La direction doit bien spécifier qu'il ne sera pas demandé aux salariés de capter des images et des sons avec leur smartphone professionnel.

- Concernant la qualité des rushes, nous estimons que l'outil expérimenté pourrait ne pas répondre à toutes les conditions de tournage. Aussi, nous émettons une réserve sur l'utilisation de rushes issus d'unités de tournage avec smartphone par rapport à un certain nombre de critères : valeur de plan, qualité de l'image et du son, difficulté de réglage de la qualité intrinsèque de l'image. La commission CESAE doit être informée des sujets tournés avec ce matériel afin de pouvoir en apprécier la qualité.

- Sur l'aspect formation, la direction doit préciser le programme de formation prévu pour les salariés qui seraient volontaires à cette expérimentation.

Nous demandons à la direction de bien vouloir annexer à l'avenant le présent courrier et nous vous prions de recevoir, Madame la Directrice Régionale, nos salutations distinguées.

Pierre Mouchel
DSC CGT

Résolution relative à la désignation d'un expert dans le cadre du déploiement d'Imedia 2 à France 3 Iroise

Les élus du CSE sont réunis ce 28 février 2019 pour l'info-consultation « *sur les conséquences du déploiement d'Imedia 2 à France 3 Iroise, évolution de l'organisation du travail* », conformément à l'article L.2312-8 du Code du Travail.

Ils constatent qu'il s'agit d'un projet important intégrant une nouvelle technologie et un changement d'organisation et de structure pouvant avoir un impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de la locale de France 3 Iroise. En effet, le projet mentionne notamment des modifications, des suppressions et des redéploiements de postes de travail.

Les élus du CSE rappellent que les salariés de la locale de France 3 Iroise subissent un contexte ancien de risque grave, ils ont d'ailleurs fait l'objet d'une alerte pour danger grave en juin 2017 lancée sur toutes les implantations de France 3 Bretagne. Plainte de surcharge de travail, relationnel conflictuel avec l'encadrement, qualité empêchée… le collectif de Brest a également été mis à mal par la volonté affichée de la direction régionale de supprimer l'édition locale.

Anxiété, épuisement, perte de sens au travail, crainte de perte d'emplois… dès le mois de novembre 2017 le CHSCT alertait sur l'aggravation des risques psycho-sociaux suite à l'annonce du déploiement d'Imédia 2 impliquant des suppressions et transferts d'activités. Parallèlement le taux d'absentéisme n'a cessé d'augmenter à France 3 Iroise avec un chiffre record de 13,5% chez les journalistes en 2018.

Les élus remarquent donc que le projet de la direction a déjà des conséquences sur la santé de plusieurs salariés.

Par conséquent, les élus du CSE décident de recourir à l'aide d'un expert agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-96 du code du travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux du projet.

Le choix des élus du CSE s'est porté sur la société SECAFI, expert agréé par le Ministère du Travail, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13 pour réaliser cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE sur :

- Les conditions de préparation et de gestion de ce projet

- Les impacts possibles du projet sur :
    - L'organisation du travail
    - Les conditions de travail et d'emploi des personnels
    - L'évolution de la charge de travail
    - L'éditorial
    - Les risques pour la santé et la sécurité des salariés
- Les propositions alternatives de process et d'organisation du travail

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, plans, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour mener à bien sa mission dans les plus brefs délais. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSE.

Cette expertise vise à éclairer les élus du CSE pour qu'ils puissent émettre un avis et des propositions correspondant à leurs missions et, ainsi, contribuer à bâtir au sein du CSE une politique de prévention efficace. Il s'agira d'identifier des actions concrètes et opérationnelles visant à améliorer les situations de travail.

Les élus du CSE donnent mandat à Karine Cévaër, rapporteure de la CSSCT, pour :

- coordonner les relations entre l'expert, le CSE et la CSSCT ;
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

25 Votants : Pour : 25 Contre : 0 Abstention : 0

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 28 février 2019

Résolution sur les assistantes sociales

Les élus du CSE du Réseau France 3 ont pris connaissance de la procédure d'appel d'offres en cours à France Télévisions pour le renouvellement de la prestation d'assistantes sociales.

Ils dénoncent le choix d'une prestation téléphonique, unique, désincarnée, loin des salariés.

Ils estiment que le système retenu n'est pas pertinent pour traiter des situations multiples et personnelles des salariés, qui ont généralement recours aux assistantes sociales pour faire face à des difficultés et requièrent donc une relation de confiance et du temps qu'une plateforme d'appel ne peut pas offrir.

Au vu de ces éléments, les élus demandent que la direction revoie son projet pour revenir à une prestation en présentiel au plus près des salariés, à plus forte raison dans le contexte actuel de restructuration de l'entreprise.

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

Rennes, le 28 février 2019