

Compte rendu du CSE du réseau régional de France 3 des 3 et 4 avril à Lyon

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Elisabeth Braconnier (Franche-Comté), Karine Cévaër (Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Aquitaine), Danilo Comodi (Haute-Normandie), Chantal Frémy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne) secrétaire du CSE, Fabienne Labigne (Pays de la Loire), William Maunier (Lorraine), Pierre Mouchel (Aquitaine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Thierry Pujo (Limousin), Sylvie Samson (Centre Val-de-Loire).

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

A l'occasion de cette réunion d'avril, le CSE du Réseau Régional qui se réunissait à Lyon avait organisé un pot afin de rencontrer les salariés de France 3 Rhône-Alpes.

A l'ouverture de la séance du 3 avril, les élus CGT ont annoncé qu'ils étaient en grève ([➡ voir le préavis de grève du 3 avril](#)) mais qu'ils siègeraient tout de même car les points à l'ordre du jour ont des incidences sur les salariés.

Compte-rendu du CSE Central du 7 mars

Le 7 mars, lors de cette seconde séance extraordinaire du CSE central, la présentation des orientations stratégiques s'est poursuivie, avec en filigrane les centaines de suppressions de postes à venir. Cette séance a permis d'aborder l'éditorial et la production, la transformation technologique ainsi que la transformation sociale. ➡ [Voir le compte-rendu complet du CSEC.](#)

Consultation sur le projet de déménagement de France 3 Paris Ile de France

A l'issue de la procédure d'information/consultation sur le projet de transfert de France 3 Paris-Ile-de-France, de Vanves au siège de France Télévisions, les élus du CSE du Ré-

seau France 3 ont rendu un avis négatif, en demandant à la direction de revoir son projet.

➡ [Voir l'avis.](#)

Ils s'appuient sur le rapport rendu par l'expert CEDAET qui estime que le projet est générateur de nombreux risques psycho-sociaux et préconise, comme les élus depuis le départ, de renoncer au déménagement au siège, afin de préserver le collectif. ➡ [Voir la synthèse du rapport d'expertise.](#)

Le projet prévoit de scinder le collectif qui passerait de 170 salariés à seulement 96, les 74 techniciens rejoignant les différents services techniques du siège.

Les principaux risques mis en avant par le rapport, en particulier pour les techniciens : perte d'autonomie, dépersonnalisation des rapports sociaux, intensification du travail, perte de repères, perte d'identité régionale, déqualification et déclassement, changement des organisations du travail et allongement des amplitudes avec les risques sur la santé qui en découlent.

Bilan à mi-étape des expérimentations de matinales France 3/France Bleu

Un bilan à six mois était initialement prévu sur les expérimentations des Matinales France 3/France Bleu de Toulouse et Antibes, mais la direction a tenu à s'appuyer sur un bilan à mi-parcours pour décider de la suite à donner à ces émissions et au déploiement éventuel du modèle aux autres régions.

La commission « Antennes numériques et linéaires, info régionale et locale » du CSE s'est donc réunie pour la 1ère fois le 20 mars, soit 3 mois après la mise à l'antenne de ces deux matinales communes. ➡ [Voir le compte-rendu de la commission.](#)

Si les élus du CSE continuent de s'interroger sur la qualité de ce programme de radio filmée, sur les conséquences sur les métiers et sur les problématiques éditoriales induites, le président du réseau lui, affiche sa satisfaction : « J'égarde et je recoute » confie-t-il, même si des rectifications de la proposition éditoriale sont toujours d'actualité.

Quel est le niveau d'option de l'expérimentation ? Y-a-t-il une possibilité de renoncer au projet de ces matinales communes ? La réponse à demi-mot est non. Pour la direction, les appels d'offres passés pour 24 systèmes de captation automatisée n'ont pas force d'engagement, quand bien même on constate que 11 de ces nouveaux équipements sont d'ores et déjà budgétés pour 2019 à hauteur de 1,1 millions d'euros !

M. Montels reconnaît toutefois qu'« on approche du moment où on va se prononcer, même si plein de décisions de go sont en attente », et il évoque notamment des raidissements côté Radio France.

Le président reconnaît qu'« on a globalement envie d'y aller » sans se prononcer sur le calendrier, ni sur les antennes qui seront concernées dans un premier temps.

Rapprochement immobilier France 3/France Bleu à Rennes

La décision des présidentes de Radio France et France Télévisions tarde à venir. Pour le président du réseau, c'est une décision éminemment symbolique, car il s'agirait de la première pierre de tout un schéma immobilier de rapprochement. Pour expliquer ces tergiversations, il replace le projet de déménagement des équipes de France Bleu à France 3 Rennes dans un accord un peu global qui se met en place : « Si factuellement ce n'est pas structurant, symboliquement, ça fait sens ».

Suite de l'information sur la circulation et la sécurisation des rushes

Le mois dernier le débat avait débouché sur une longue liste de questions et il avait été convenu de revenir ce mois-ci sur le sujet.

Côté IV3, sa patronne Sophie Guillin rappelle qu'aujourd'hui les 5 rédacteurs en chef de ce service ont accès aux rushes de tout FTV (France 2, France 3, franceinfo la télé et dans une moindre mesure franceinfo numérique) en utilisant surtout i.media et Dalet, deux outils qui ne se parlent pas. L'enjeu est de pouvoir accéder aux rushes quand les antennes et les régies des régions sont fermées, essentiellement le soir, la nuit ou très tôt le matin en cas de « hot news » afin de pouvoir alimenter Télématin, le Soir 3 et la rédaction numérique.

Le process est le suivant : le rédacteur en chef de l'antenne prévient IV3 qui prend contact avec l'équipe et prend le contrôle de l'Aviwest – si l'équipe est partie avec - pour que les rushes arrivent directement à Paris. Sinon, quand les rushes ont été « ingestés » au retour de l'équipe, seuls les 5 rédacteurs en chef d'IV3 ont un identifiant pour accéder à i.media et récupérer les rushes s'il y a eu validation. Dans ce cas-là, Sophie Guillin rappelle qu'IV3 prend soin de renommer les rushes et a accès aux restrictions avec possibilité de mettre à son tour une alerte à destination du montage. Dans tous les cas, la règle est de prendre contact de vive voix au mieux avec l'équipe qui a tourné, sinon avec le rédacteur en chef de permanence de l'antenne.

Côté FTR, Antoine Armand (rédacteur en chef) explique que le besoin est de récupérer du « frais » et pas seulement les sujets ou contenus des JT de la veille (ceux du réseau et de franceinfo). Il ajoute que FTR sait utiliser les rushes depuis 20 ans, que les journalistes de FTR ne sont pas des reporters mais des journalistes de desk qui savent manier les rushes et respecter le travail des autres et qu'il n'y a jamais eu de problème. Aujourd'hui ils veulent fabriquer des produits actualisés pour mieux alimenter les JT de 12h et 19h que Vaise fabrique pour le satellite et 400.000 téléspectateurs. Antoine Armand rappelle que ce que fabrique FTR contribue aux audiences des antennes régionales.

Les assurances données par la direction :

- Oui, ils veillent aux signatures des sujets retravaillés y compris quand ils sont diffusés par France 2 ou en cas de « round up » ; ils s'engagent au respect du droit d'auteur entre autres par le « crédit image »

- Oui, quand on verrouille les rushes ils ne sont « déverrouillables » que localement
- Oui, assure Sophie Guillin, « on se parle » entre les auteurs et les utilisateurs car « la coordination par les outils est insuffisante ». Le process de circulation exige le dialogue direct pour connaître les conditions de tournage et les restrictions. Sophie Guillin : « je m'impose d'avoir un contact téléphonique »
- Oui, les journalistes de desk qui remontent les images des autres ont conscience de leur responsabilité morale et déontologique.

Si les élus ont globalement été plutôt rassurés par les explications et engagements fournis par Sophie Guillin et Antoine Armand, ils ont formulé quelques réserves, des demandes et des questions :

- En cas de rushes tournés par une équipe d'une locale, ne pas se contenter d'un contact avec le rédacteur en chef régional mais échanger aussi avec les auteurs
- **Assurer une formation** à tous les journalistes encadrants pour rappeler le process,
- Faire connaître à tous les journalistes la **méthodologie mise en œuvre**
- Négocier sur le périmètre FTV une véritable **charte de l'emploi des rushes**
- **Suggestion partagée** : dans la journée, en cas de plans ou d'ITW sensibles, effacer le clip d'origine et ne remettre la séquence sensible dans i.media qu'après « floutage » ou « anonymisation » réalisés au montage
- **Problème non résolu** : les ITW « reboutiquées » et l'utilisation des rushes d'une ITW qui n'ont pas tous vocation à être diffusés. En effet, sur le terrain, la mise en condition du témoin nécessite parfois une ITW en longueur qui peut être partiellement hors sujet, décalée voire gênante.

A la direction maintenant de concrétiser ces garanties pour assurer une information de qualité.

Information sur les budgets des 12 directions régionales

Le budget 2019 du réseau s'élève à 393,3 M€, en hausse de 0,9% (+3,7 M€) par rapport à 2018. Avec une masse salariale en faible hausse à 264,6 M€ pour 3050,7 ETP.

L'objectif de réduction de la direction est de - 21,6 ETP. Seule l'antenne des Pays de la Loire n'a pas de prévision à la baisse avec +0,7 ETP. Les salariés de la Fabrique (ex-filière), des services RH et finances ne sont pas comptabilisés dans ce budget car ils dépendent administrativement du siège.

Ce budget contraint ne prévoit donc aucune augmentation pour atteindre l'objectif de triplement des programmes régionaux, avec notamment la mise à l'antenne de nouvelles tranches régionales et locales évoquées à 11h30 et à 18h30, et les collaborations avec France Bleu.

La présentation du budget ne fait aucune allusion à l'éventuelle signature de la RCC (rupture conventionnelle collective) actuellement en négociation qui pourrait engendrer de nombreux départs en 2019. La direction a estimé à 314 le nombre de départs potentiels dans le réseau cette année. Et si la RCC n'est pas signée, cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de nombreux départs sous une autre forme (licenciements, ruptures conventionnelles individuelles, départs naturels).

De lourds investissements sont programmés avec quatre renouvellements de régies et deux déménagements. Celui de Rouen, espéré, et celui de Vanves, contraint et forcé.

Parmi les recettes, la publicité régionale après 20h a « surperformé » avec 14,8 M€ engrangés en 2018. Enfin ! Trois écrans publicitaires sont maintenant ouverts, et remplis, en soirée alors que la loi le permettait depuis 2009... ➡ [Voir le compte-rendu de la commission économique.](#)

Bilan de l'emploi au 31 décembre 2018 pour le réseau France 3

Le bilan de l'emploi 2018 pour le réseau régional France 3 a été donné sur la base des expôles (et en l'absence de représentant de la Fabrique...) ce qui ne facilite pas la vision au niveau du réseau, surtout avec des documents dont la forme est différente selon les pôles.

Les effectifs réseau au 31 décembre 2018 (3.768,1 ETP moyens annuels) sont en diminution de – 51,1 ETP, soit près de 13% de l'objectif de réduction d'ETP de l'entreprise, et ce malgré l'embauche de plus de 40 ETP en PACA pour la mise en place de l'activité du nouveau site de Vendargues. Hors Vendargues, la baisse est donc de plus de 90 ETP !

Région	Au 31 décembre 2017 en ETP moyens annuel	Au 31 décembre 2018 en ETP moyens annuel	Ecart
Nord-Est	1123,0	1092,0	- 31
AURA	478,2	459,2	- 19
PACA	438,7	479,3	+40,6 (effet Vendargues)
Sud-Ouest	890,6	877,9	- 12,7
Nord-Ouest	888,7	859,7	-29
TOTAL	3819,2	3768,1	-51,1

Les perspectives pour 2019 sont tout aussi malthusiennes puisqu'elles prévoient une nouvelle diminution programmée de 21,6 ETP hors Fabrique/RH/Finance et hors effet prévisible sur le réseau France 3 de la future Rupture Conventionnelle Collective (RCC) en cours de négociation à FTV qui prévoit le départ de 2.000 salariés sur 4 ans dont 900 non remplacés...

A propos du débat, il est à noter qu'une erreur de près de 100 ETP s'est glissée dans l'analyse globale de l'emploi au niveau du réseau mais que la direction ne s'en est même pas aperçu. Une preuve de l'intérêt que porte notre direction à la problématique de l'emploi dans notre établissement.

A propos des heures supplémentaires des personnels CDD non payées depuis 4 ans, les élus Cgt ont proposé une motion qui a été adoptée à l'unanimité :

Motion du CSE du réseau France 3 sur l'emploi

Les élu·e·s du CSE du réseau France 3 dénoncent l'absence de réponses sur l'emploi concernant les salarié·e·s des moyens internes de fabrication présent·e·s dans le réseau.

Ils dénoncent l'absence de représentants de « La Fabrique » sur le point emploi. Ils rappellent que les salariés des MIF en région dépendent du CSE du réseau France 3 comme les autres salariés. Ils rappellent qu'il appartient à la direction du réseau France 3 de fournir les informations pertinentes et d'être en capacité de répondre aux questions posées par les élu·e·s.

Les élu·e·s alertent également la direction sur le non-paiement des heures supplémentaires pour les CDD et les CDDU sur tout le réseau. Le morcellement de plus en plus fréquent des contrats dans la semaine empêche leur calcul.

Les élu·e·s dénoncent cette situation depuis plus de 4 ans. Ils exigent que le problème soit réglé sans délai et que le paiement des heures dues soit rétroactif.

Motion votée à l'unanimité des 25 élu·e·s présent·e·s.

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

Lyon, le 4 avril 2019

Présentation de la BDES du réseau France 3

La base de données économiques et sociales (BDES) est définie par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition des élus des CSE, des représentants de proximité, des représentants syndicaux au CSE et des délégués syndicaux, certaines informations classées selon 9 grands thèmes RH et Financiers.

Parmi ces 9 rubriques : les orientations stratégiques de l'entreprise, la politique salariale, l'égalité professionnelle... Enfin non, pas ce dernier thème. Obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018, la direction ne s'est pas encore mise en conformité avec la loi ; elle qui est pourtant si fière de son excellent index d'égalité professionnelle « prouvant » qu'il n'y a pas de différence de traitement au sein de l'entreprise selon le sexe.

Autre écueil, la plupart des indicateurs restent désespérément vides. Bref, cette BDES ne sert à rien et la direction traite tout cela par-dessus la jambe. La BDES est pourtant supposée être le pivot des informations-consultations des instances.

D'autres entreprises disposent d'une BDES ergonomique et alimentée, pas nous. On ne peut apparemment pas être « agile » en tout...

La demande des élus CGT : que les représentants de proximité puissent disposer d'un espace dédié dans la BDES. La direction répond que c'est toujours en cours d'instruction par les services centraux.

Santé, Sécurité, Conditions de travail

Une **CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) extraordinaire** s'est tenue le 29 mars à la demande d'Olivier Godard (DRH du réseau France 3) pour évoquer trois situations graves de trouble psycho-social, complexes et anciennes, dans trois antennes. Le but de cette réunion n'était pas de se substituer au travail local essentiel des re-

présentants de proximité, mais de partager les informations entre élus et filière RH, et d'échanger sur de nouvelles méthodologies et pistes d'actions.

L'idée était de traiter la santé des salariés dans un esprit de co-construction pour être plus efficace et plus rapide. Vu la nouvelle structure des instances, cette expérience au niveau du réseau est nouvelle. Les élus espèrent qu'elle débouchera à terme sur une meilleure prévention des risques professionnels et un meilleur traitement du mal-être au travail. L'avenir nous dira si cette démarche est sincèrement partagée par tous. Pour l'instant, l'une des situations va faire l'objet d'une médiation, la seconde d'une expertise externe (votée par les élus). Pour la dernière, une expertise a également été proposée par la CSSCT mais la direction ne s'est pas encore positionnée.

➡ Voir le compte-rendu de la CSSCT.

Suite à de nouveaux éléments graves survenus dans l'une de ces antennes, un CSE extraordinaire se réunira le 11 avril afin de lancer une expertise.

Les élus du CSE étaient consultés sur deux inaptitudes à tout poste et un **reclassement après inaptitude** à un service. Les élus ont pris acte des inaptitudes prononcées par les médecins du travail et se déclarent par principe favorables aux propositions de reclassement dans l'entreprise.

Mais l'un des cas pose question. Il s'agit d'un reclassement pour inaptitude à un service et non à un poste, inaptitude pour cause professionnelle et non personnelle. Les élus s'étonnent du traitement de l'affaire. A aucun moment la direction ne présente un travail d'analyse des facteurs de risques organisationnels, relationnels ou professionnels qui ont pu conduire à cette inaptitude au service. Cet arbre des causes aurait pourtant pu permettre d'établir des actions préventives pour éviter que cela ne se reproduise dans le service ou sur le prochain poste de la salariée. Le CSE déplore également que les élus de proximité n'aient pas été informés du problème.

Vie du CSE

Budget du CSE

La subvention globale pour les activités sociales et culturelles des 13 CE et CSE de France télévisions représente 2,2% de la masse salariale de l'entreprise. Elle est ensuite répartie entre les CSE en fonction des effectifs.

Depuis les Ordonnances Macron le mode de calcul de la subvention a été modifié au détriment des instances du personnel.

En février le CSE du réseau France 3 a reçu un acompte de 5 M€ qui représente en théorie 90% de la subvention due par l'entreprise pour l'année 2019, en baisse de 5% par rapport à 2018.

Nous devons reverser 3,2 M€ au CI-ORTF. La somme restante, augmentée d'une ponction de 400 000 € sur les réserves, doit permettre d'organiser l'ensemble des activités, billetteries et subventions du réseau :

- 825.000€ en central pour l'entretien du patrimoine immobilier, les chèques vacances, chèques culture, la rentrée scolaire et la billetterie centrale
- 1,4 M€ réparti entre les 23 ASC régionales en fonction de leurs effectifs :

Antenne	Nombre d'ouvrant-droits	Budget par antenne
Amiens	136	40 792 €
Antibes	124	37 193 €
Besançon	110	32 994 €
Bordeaux	315	94 483 €
Caen	108	32 394 €
Clermont-Ferrand	120	35 993 €
Dijon	145	43 492 €
Grenoble	118	35 393 €
Lille	361	108 280 €
Limoges	161	48 291 €
Lyon	324	97 182 €
Marseille	559	167 669 €
Montpellier	167	50 091 €
Nancy	188	56 390 €
Nantes	141	42 292 €
Orléans	148	44 392 €
Poitiers	125	37 493 €
Reims	133	39 893 €
Rennes	255	76 486 €
Rouen	149	44 692 €
Strasbourg	242	72 587 €
Toulouse	273	81 885 €
Vanves	202	60 589 €
Siège	30	8 998 €
TOTAL	4634	1 389 944 €

Ce budget a été présenté aux élus du CSE avant la notification aux président.e.s des ASC locales. Les 23 budgets locaux seront présentés au CSE de mai.

Mise en place des activités sociales et culturelles (ASC) du réseau (suite)

La commission des ASC réseau du 14 et 15 mars a acté de nouvelles activités et subventions : bons de rentrée scolaire, cadeaux de Noël, billetterie centrale, conditions d'accès aux biens du patrimoine. ➡ [Voir le compte-rendu de la commission.](#)

Ces activités s'ajoutent à celles déjà mises en place : cinéma, billetteries, subvention spectacle et culture, subvention sport, subvention hébergement vacances, bons pour événements familiaux, voyages et activités organisés par les antennes.

Les commandes de chèques vacances et de chèques culture doivent être lancées prochainement.

Commission des marchés

La commission des marchés du 21 mars, saisie de devis pour le voyage au Canada organisé par l'antenne de Reims, a attribué le marché à l'agence Alest voyage. ➡ [Voir le compte-rendu de la commission.](#)

Présidence commission ASC Normandie-Rouen

Les élus ont désigné Justine Giet comme présidente de la commission des ASC Normandie-Rouen, en remplacement de Danilo Comodi.

Modification de la composition de l'instance de proximité de France 3 Nord-Pas-de-Calais

Suite à la démission d'Anne-Sophie Roquette, les élus ont désigné Claude Preux (CGT) comme représentant de proximité de l'antenne du Nord-Pas-de-Calais.

Paris, le 9 avril 2019

Prochain CSE les 25 et 26 avril 2019 à Strasbourg



Avis sur le projet d'accueil et d'intégration des salariés de France 3 Paris IDF au siège de France Télévisions (Point n°3)

Suite à l'incendie de 2016 qui a causé des dommages importants dans les locaux de Vanves, la Direction de FTV a décidé de transférer l'antenne de France 3 PIDF au siège de France Télévisions d'ici la fin de l'année 2019. Une décision prise sans daigner envisager le déménagement de l'antenne dans un site dédié en Petite Couronne, ce qui était la demande prioritaire des personnels et de la totalité des instances consultées, sans non plus chercher d'autres sites.

La présidente de FTV avait pourtant garanti devant les élus du CCE que France 3 PIDF resterait en un lieu unique et continuerait à fonctionner de manière autonome sans être fondu dans un ensemble plus grand. Dans la réalité, la direction a décidé d'amputer l'antenne de France 3 Paris IDF de son personnel technique qui serait intégré dans 15 services différents du siège. Ainsi, sur les 169 postes que compte l'antenne, 74 postes seraient transférés en particulier à la DRM (38 postes) et à la DMF (28 postes). Ce projet ne recueille pas l'adhésion des salariés. Ils restent majoritairement opposés à un déménagement vers le Siège (en cohérence avec la pétition contre le déménagement, signée par 143 salariés sur 160). L'incompréhension des personnels est forte car l'antenne deviendrait la plus petite du réseau, pour le bassin de population le plus important. L'antenne régionale survivra-t-elle à sa dislocation ?

Cette décision de relocaliser une antenne régionale au Siège de l'entreprise va totalement à contre-courant des orientations stratégiques affichées par l'entreprise en matière de présence du service public sur les territoires. France 3 PIDF perdra son autonomie spatiale, son identité régionale, sa visibilité et subira la contrainte d'entraves à l'activité qui se rajoutent aux risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, alors que la direction annonce avoir pris en compte les aspirations des salariés dans les choix retenus, force est de constater que l'éventail des possibilités ne leur a pas été présenté de façon explicite et exhaustive en matière d'organisation du temps de travail, de contenu des postes, etc. Ils n'ont pas pu se positionner en connaissance de cause de leurs futures conditions de travail. Par ailleurs, les OPS qui souhaitent travailler en régie n'y accéderont pas dans un premier temps. Les élus appellent la direction à modifier son projet pour mettre fin à cette situation discriminatoire.

La modification de l'OTT pour les techniciens de Vanves intégrant les services du siège (passage de 39h avec RTT à 35h en horaires variables) va dégrader leurs conditions de travail compte tenu des horaires plus imprévisibles et plus étendus (amplitude horaire élargie) avec des impacts négatifs sur la vie personnelle. En outre, une dizaine de salariés passeront en forfait jours avec les risques bien connus associés à ce régime de travail (non respect des attendus du Code du Travail en matière d'amplitude horaire).

Par ailleurs, il est à noter que tous les salariés de Vanves devront s'adapter au mode de fonctionnement du Siège avec des procédures de travail alourdies liées à la multiplication des interlocuteurs qui allonge les délais de traitement et déshumanise les rapports.

L'opposition des salariés de Vanves au déménagement vers le siège s'explique aussi par leur refus de voir leur collectif de travail imploser par sa scission.

L'intégration des techniciens de Vanves dans les services du siège sera d'autant plus compliquée que les équipes du siège sont aujourd'hui fragilisées par les réorganisations permanentes. On note que des tensions sont persistantes au sein de ces collectifs.

Les salariés mutualisés doutent de l'engagement pris par la direction qu'ils soient planifiés de façon prioritaire sur les activités de l'antenne de France 3 PIDF. Il n'existe pas de garantie de priorisation, le document projet ne cessant d'ailleurs de spécifier qu'elle se fera « *dans la mesure du possible* ».

Les élu-e-s regrettent le caractère incomplet du dossier d'information-consultation remis aux instances. Le projet n'est pas abouti, notamment dans l'organisation opérationnelle cible qui n'est à ce stade pas définie, ainsi que dans l'aménagement des lieux de travail. Il manque un certain nombre d'informations déterminantes relatives aux conditions de travail et aux risques professionnels notamment les plannings futurs des services concernés.

Concernant le transfert de l'activité de l'antenne de France 3 Paris IDF, ils notent que l'évaluation de la charge de travail liée au transfert est imprécise notamment pour les techniciens vidéo et les OPS, deux métiers particulièrement polyvalents à Vanves et qui seront dispersés dans différents services du siège. Le risque étant celui d'une inadéquation du dimensionnement des postes transférés et de la charge de travail supplémentaire occasionnée. Des ajustements par l'adjonction de postes supplémentaires dans ces services doivent pouvoir être réalisés si nécessaire.

La spécialisation des techniciens de Vanves sur un pan de leur activité pourrait se traduire par une perte de compétences et d'intérêt et de monotonie. La question des possibilités de mobilité d'un service à l'autre se pose au regard de la réalité existante et de la faiblesse de l'accès à la formation pour les salariés du Siège aujourd'hui.

De même, concernant l'évaluation de la charge de travail future, le rapport CEDAET pointe le risque d'une surcharge de travail de l'encadrement chargé d'accueillir ces nouveaux salariés ainsi que des services de planification centralisés de la DRM et de la DMF. Aucun renfort même temporaire n'a été prévu à l'exception du PC Info, alors que les services concernés sont en pleine réorganisation.

A l'inverse, le rapport souligne le risque d'une sous-charge de travail de l'UOA, sous-charge dont les effets délétères sur la santé au travail sont aussi bien documentés.

Par ailleurs, l'Antenne de France 3 Paris IDF serait privée de ses deux plateaux (145 m² et 92 m²) et de sa propre régie. Il ne resterait plus qu'un seul plateau mutualisé avec le National correspondant à l'un des plus petits plateaux du Siège (pour info, le plateau du JT de France 2 fait 560 m², celui partagé entre France 3 National et France 3 PIDF est de 254 m²).

Le rapport d'expertise souligne des risques majeurs liés à cette configuration en termes de faisabilité technique.

En effet, la direction a élaboré un nouveau plan d'enchaînements et de vacations afin d'accueillir certains programmes de Vanves. Ce plan d'enchaînements suppose le transfert du tournage d'émissions vers d'autres plateaux, sans toutefois préciser les impacts de ces changements pour les autres plateaux et leurs équipes. Quels seront-ils ? La direction ne semble pas en avoir mesuré les effets.

Le plan présenté suppose également que les illustrations et les titres soient prêts plusieurs dizaines de minutes avant le direct, ce qui paraît très difficilement réalisable.

Par ailleurs, une telle organisation se traduirait par une intensification du travail des techniciens de la régie 4 et du plateau D ainsi que des maquilleuses puisqu'ils devront superposer deux périodes de travail intense. Ainsi, le jalonnement tel qu'envisagé pourrait réduire les temps de récupération physiologique, psychologique et cognitive de ces techniciens.

Du point de vue spatial, concernant le partage du plateau D pour les 2 journaux, les élus du CSE du Réseau France 3 se montrent préoccupés par le raccourcissement des deux plateaux et les difficultés opérationnelles que cela implique (nécessité de déplacer du matériel entre et pendant les JT et contrôler les configurations dans un temps extrêmement réduit). Ils s'inquiètent fortement de la dégradation de la qualité des JT/du rendu à l'antenne.

Plus largement, concernant l'aménagement des futurs espaces de travail, les élus du CSE relèvent dans le rapport CEDAET :

- Une densification des espaces de travail bureaux accompagnée par une ouverture de ces derniers (*open space* et bureaux cloisonnés mais non fermés par une porte) ;
- Un éclatement des locaux de travail y compris l'éloignement de locaux qui nécessiteraient d'être proches les uns des autres (zone rédaction, HUB, salles de montage, locaux des JRI et locaux des OPS, etc.) ;
- La réduction des possibilités dédiées de se réunir dans un local fermé ;
- L'implantation de certains locaux dans des espaces inappropriés et la juxtaposition de locaux ouverts à l'activité incompatible (exemple : la salle de conférence de rédaction installée dans l'atrium et mitoyenne à l'espace de convivialité et au *cool-working* ouvert) ;
- La perte pour certains locaux d'un éclairage à la lumière naturelle

(exemple : les loges de maquillage) ;

- Des locaux sous-dimensionnés : le *Hub* et sa cabine présentateur ;
- La perte de postes de travail personnalisés pour les documentalistes qui devront se partager entre deux espaces de travail ;
- Pas de salles de repos pour tous les techniciens (montage, mixage) ou en surfaces aveugles (éclairagistes, vidéo mobile), ou loin des lieux de travail (maquillage), pas de casiers pour les effets personnels pour tous.

Les salariés de Vanves ne veulent pas perdre leur identité qu'ils ont choisie en intégrant l'Antenne Paris Ile-de-France. Ils veulent garder leur organisation du travail avec des éventuels bons de sortie négociés pour travailler sur les activités du national et garder leur rattachement à l'antenne France 3 PIDF.

Compte tenu des risques de dégradation des conditions de travail et d'accentuation des risques professionnels notamment d'ordre psycho-social, les élus du CSE du Réseau France 3 émettent un avis négatif et demandent à ce que la direction revoie son projet de façon à conserver l'intégrité et l'identité du collectif de travail de l'antenne de France 3 Paris Ile-de-France. Les élu-e-s enjoignent à la direction de trouver d'autres locaux en Petite Couronne.

Adopté à l'unanimité des 26 votants.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD.

Lyon, le 3 avril 2019



CSE siège France Télévisions

Présentation du rapport d'expertise sur le projet
Intégration et accueil de France 3 Paris Ile-de-France au siège de FTV

21 mars 2019

Sommaire

Présentation du projet et de la mission	3
La conduite de projet	7
Les effets du projet sur les conditions de travail et risques professionnels	13
Le projet au regard de l'analyse architecturale	22
Préconisations	28

Présentation du projet et de la mission

Titre de section

Le projet en quelques mots

- **Un élément accélérateur : l'incendie de juillet 2016**
 - Des dégâts importants : un des plateaux et la régie rendus inutilisables
- **Décision de transfert au siège annoncée en juillet 2017**
 - Une motivation essentiellement économique
- **En dépit des engagements précédents, décision de mutualiser les équipes techniques de Vanves avec celles du siège annoncée en juillet 2018**
 - Conséquence : éclatement du collectif de travail
 - 74 postes techniques seraient mutualisés dans les directions opérationnelles du siège de France Télévisions principalement :
 - 38 salariés à la Direction des Reportages et des Moyens (DRM) de l'Information rattachée
 - 28 salariés à la Direction des Moyens de la Fabrication (DMF) dite la Fabrique
- **Un projet annoncé à iso-effectif**
- Dans un contexte **bousculé** pour France Télévisions

Plusieurs natures de changement pour les salariés

- **Pour les 155 personnes que compte actuellement l'antenne de France 3 Paris Ile-de-France :**
 - Un changement de lieu de travail et une modification des espaces de travail
- **Pour les 62 personnels techniques en poste aujourd'hui, des changements plus substantiels**
 - Une modification des rattachements hiérarchiques
 - Une modification d'équipe de travail
 - Une modification de l'organisation du temps de travail, et par conséquent de leur cycle de travail, de leurs horaires de travail et des modalités de récupération (RTT)
 - Une modification des modes opératoires, contenus du travail et de la façon d'exercer certains métiers
 - Une modification des outils de travail compte tenu du changement de système d'information (workflow)
- **Des changements qui impactent aussi dans une certaine mesure des salariés du siège dans les services d'intégration**

Dispositif méthodologique

➤ Dispositif d'investigations

- Entretiens, observations avec entretiens situés au poste de travail, étude documentaire, relevés d'occupation des espaces
- Vanves : 54 salariés rencontrés en entretien soit un tiers de l'effectif théorique
 - Accent mis sur le personnel amené à être mutualisé : 39 salariés rencontrés soit 62% du personnel technique
- Siège : 21 encadrants rencontrés au siège

➤ Des documents projet incomplets : manque d'informations relatives à l'organisation cible

- Pas d'évaluation de la charge de travail transférée, planification cible (nouvelles vacations), étude d'impact du déménagement sur les temps de transport et les possibilités de stationnement
- Des modifications non explicitées qui concernent notamment les salariés restant dans la structure France 3 Paris Ile-de-France
 - Coordinateurs techniques, gestionnaires d'antenne, UOA. Groupes de travail à venir.
- Interrogations sur la temporalité du calendrier d'information-consultation

La conduite de projet

Une faible adhésion des salariés de France 3 PDIF

- **Les salariés rencontrés restent majoritairement opposés au déménagement vers le siège**
 - En 2017, 88% des salariés avaient signé une pétition de refus de déménager au siège
 - Crainte de passer d'une petite entreprise familiale à taille humaine à une entité impersonnelle
 - Fort attachement des salariés à leur antenne, et en écho, crainte d'une dilution, d'un délitement de leur identité régionale au sein d'un ensemble plus grand
 - Sentiment d'injustice et d'incompréhension par rapport aux autres stations du réseau régional
 - Région française la plus importante
- **Toutefois quelques salariés satisfaits de leur futur poste de travail** et des opportunités professionnelles qui leur sont ouvertes
- **Défiance** des salariés au regard des engagements non tenus et ceux à venir
- **Pour le médecin du travail**, situation sur le plan de la santé au travail moins aiguë, moins problématique qu'en octobre 2017 puisque point de chute connu pour la plupart.
 - Toutefois état de santé des salariés de Vanves qualifié de « fort moyen »

Les carences du dispositif RH

- **Pour la direction**, les aspirations des personnes ont été réellement prises en compte :
 - 62 personnels techniques ont été rencontrés individuellement
 - Une hétérogénéité dans le déroulement du processus
 - Selon la direction, les souhaits des salariés respectés mais :
 - Pas de possibilité de le vérifier
 - Point de vue pas toujours partagé par les salariés
 - les OPS qui souhaitent travailler en régie n'y accéderont pas dans un premier temps
 - Recueil des besoins en termes d'espaces de travail avec des réponses parfois apportées, parfois non
 - Un parcours d'intégration du collaborateur en cours
 - La visite du service d'accueil aura lieu ultérieurement
- **Des choix insuffisamment éclairés notamment pour les salariés très polyvalents à Vanves (Vidéo, OPS)**
 - Les choix opérés ne l'ont pas toujours été en ayant une connaissance éclairée ou suffisante des conditions de travail

Transfert de charge et dimensionnement des effectifs

- **10 postes sont redéployés compte tenu de l'organisation des services du siège :**
 - 7 postes à l'encadrement technique ; entre 2 et 3 postes aux moyens généraux
 - Ces postes ne combleront pas de postes vacants au siège
 - Des postes vacants redéployés au montage et à l'infographie
 - 1 poste supprimé (poste vacant à l'UOA) peut-être 2
- **Pas de pesée des postes réalisés, ni d'évaluation précise de la charge de travail** liée à l'arrivée de l'activité de France 3 Paris Ile-de-France dans les services du siège en particulier pour les services de Vanves où forte polyvalence (vs spécialisation au siège)
 - Encadrement de proximité non associé
 - Risque d'inadéquation du dimensionnement des postes transférés et de la charge de travail supplémentaire

Une analyse de la faisabilité tronquée (1/2)

- Transfert des salariés de F3 PIDF repose sur la possibilité de pouvoir réaliser leurs programmes sur le plateau D/régie 4

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
9h30/11h	Enregist. de la Matinale du lun						
11h/12h	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13	Répétitions du 12/13 (11h/11h25) ou Dimanche en politique
12h/12h25	12/13 IDF	12/13 IDF	12/13 IDF	12/13 IDF	12/13 IDF	12/13 IDF	12/13 IDF
12h25/13h	12/13 natio	12/13 natio	12/13 natio	12/13 natio	12/13 natio	12/13 natio	12/13 natio
Pause déjeuner	Repas et pause						
15h30...	Enregist. de la Matinale du mar	Enregist. de la Matinale du mer	Enregist. de la Matinale du jeudi	Enregist. de la Matinale du ven (sauf best-of)	Enregist. de Dimanche en politique		
18h/19h	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20	Répétitions du 19/20
19h/19h25	19/20 IDF	19/20 IDF	19/20 IDF	19/20 IDF	19/20 IDF	19/20 IDF	19/20 IDF
19h25/20h	19/20 natio	19/20 natio	19/20 natio	19/20 natio	19/20 natio	19/20 natio	19/20 natio
20h/20h30	Repas et pause						
20h30/20h45	Répétitions TLS	Répétitions TLS	Répétitions TLS	Répétitions TLS	Répétitions TLS	Répétitions TLS	Répétitions TLS
20h45...	TLS	TLS	TLS	TLS	TLS	TLS	TLS
À partir 23h	Soir 3	Soir 3	Soir 3	Soir 3	Soir 3	Soir 3	Soir 3

- Pas de plan B

Une analyse de la faisabilité tronquée (2/2)

➤ L'enchaînement projeté implique

- Nouveaux horaires de tournages et la création de nouvelles vacations : pour les techniciens de F3 PIDF, fins de journée plus tardives
- Transfert des *Météos / Pièces à conviction / Av de l'Europe* émissions religieuses
 - Quels impacts pour les équipes des plateaux E et F ? Jalonnement inconnu
- Modifications spatiales des plateaux

➤ Conséquences organisationnelles

- OPV : évolution du parc caméras (formations prévues)
- OPS : présentateurs, invités du 13h s'équipent en micros HF à la régie
 - Risques de perturbations en régie (équipement pendant les directs du régional)

➤ Des répétition dégradées

- Créneau 1h avant et pour les 2 JT : organisation à préciser, quelle configuration de la régie 4 ?
- Répétitions éloignées du direct, source d'inquiétudes
 - Arrivée des présentateurs et journalistes au dernier moment
 - Implique que les éléments soient prêts à temps

➤ Intensification du travail

- En régie : 2x2 périodes successives de tension, avec une préparation dégradée (effets sur la santé et sur la qualité ?)

Effets du projet sur les conditions de travail des salariés

Une modification profonde de l'organisation du travail

➤ **Pour l'ensemble des salariés**

- De nouvelles procédures, outils, OTT, rattachement hiérarchique ...
- De nouvelles procédures de travail alourdies qui allongent les temps de traitement et dépersonnalisent les rapports sociaux

➤ **Pour les techniciens mutualisés**

- Une spécialisation dans un domaine d'intervention
- Une perte d'autonomie

➤ **Pour les techniciens restant avec la rédaction**

- Ceux qui restent rattachés à la rédaction
 - Travail complexifié suite aux pertes de marges de manœuvres et à la multiplication des interlocuteurs
- Ceux qui seront rattachés à un service du siège
 - Il s'agit particulièrement des scriptes qui verront leur travail impacté mais visibilité réduite car les choses ne semblent pas clairement définies

Un collectif de travail amené à disparaître

- **Aujourd'hui, le collectif du travail existe et englobe l'ensemble du personnel**
 - Dispersion sur plus de 15 services
 - Logique de client/fournisseur
 - Perte des repères
 - Aucune garantie organisationnelle de continuer à travail pour l'antenne régionale
 - Perte d'identité régionale
- **Un collectif de travail à reconstruire**
 - Ne se décrète pas, il faut travailler ensemble
 - Le collectif de travail au siège encore en construction
 - Une image socio professionnelle a priori négative
 - Un accompagnement réalisé par les managers
- **Prévenir les sentiment d'iniquité**
 - Le travail de l'encadrement de proximité

Changement du contenu de poste et des outils de travail

➤ **Vers une spécialisation de l'activité**

- Aujourd'hui, il existe une certaine diversité qui demain ne sera plus assurée pour l'ensemble des salariés du fait de l'organisation au siège avec deux directions distinctes : DRM et DMF
- Certains salariés risquent de perdre leur double compétence
- La spécialisation risque d'amener :
 - Perte d'intérêt et monotonie
 - Déqualification / disqualification et déclassement
 - Affaiblissement des possibilités de mobilité internes

➤ **Vers un nouvel environnement informatique**

- Modification du MAM et des outils métiers
- Non reconnaissance des investissements et déstabilisation
- Perte identité régionale
- Un plan de formation en construction
- Des conditions de réussite à mettre en place

Les répercussions sur la charge de travail – (1/2)

➤ Risques de surcharge : intégration des salariés de Vanves à effectifs constants

▪ Planification DRM et DMF

- Planification DRM : + 38 salariés de F3PIDF (+ intermittents)
- Planification DMF : + 28 salariés de F3PIDF (+ intermittents)
 - Inquiétudes fortes du fait d'une situation actuelle de surcharge + Cf. Pv DP
- Des difficultés à craindre en termes de charge et de complexification : nouvelles vacations, compétences différentes, méconnaissance des salariés de Vanves et de leurs activités, éléments indispensables pour adapter les ressources aux besoins...

▪ Responsables de service (DRM) et chefs de fabrication (DMF)

- Même logique : plus de salariés à encadrer, à suivre et à évaluer sans renfort (sauf PC Info), dans un contexte de réorganisations

➤ Risques d'intensification

- Pour le personnel de la régie 4 et le poste de diffusion PC Info qui vont devoir enchaîner 2x2 périodes successives de tension intense
 - Risques : stress, de la fatigue et des baisses de vigilance (oubli, erreur, confusion)
- En cas d'optimisation de la planification
 - Ex. maquilleuses, OPV dont le métier est physiquement exigeant : une augmentation de la charge ou du rythme = moins de périodes de récupération physique = exposition accrue aux TMS

Les répercussions sur la charge de travail – (2/2)

- Effets santé (surcharge et intensification) : charge mentale et physique augmentée expose à de multiples risques : fatigue, épuisement professionnel, troubles somatiques, cardiovasculaires, conflits interpersonnels, dégradation de la qualité

➤ Risques de sous-charge

- UOA Vanves
 - Projet : transfert de la planification des techniciens aux planifications centrales + perte d'une partie des bons de commande + rédaction de fiches *Toutatis*
- Risques
 - Diminution de la charge de travail, perte de la vision d'ensemble de leur activité, perte du lien et de la dimension humaine
 - Perte d'intérêt et de sens au travail
 - Source inquiétudes tant pour l'UOA que les salariés de Vanves
- Effets santé (sous-charge) : sentiment d'ennui et d'inutilité, perte de sens au travail, sentiment de disqualification des compétences, démotivation, baisse de l'estime de soi, troubles métaboliques et cardio-vasculaires liés aux habitudes palliatives destinées à tromper l'ennui (pause cigarette et grignotages plus fréquents)

Les possibilités d'évolution professionnelle

➤ **Une réduction des accès aux moyens matériel**

- Des matériels mutualisés
 - La salle de mixage
 - Le DSNG
 - Le parc caméra
- Quelles garanties d'accès et conditions d'arbitrages ?

➤ **Des opportunités plutôt relatives**

- Redonne accès à des activités auxquelles les salariés avaient accès à Vanves

➤ **Des évolutions contraintes**

- Des missions élargies
 - Le magasinier ou les documentalistes
- Des métiers amenés à être transformés

Les évolutions de l'OTT et des horaires de travail (1/2)

- Pour la majorité des salariés de Vanves, le déménagement vers le siège implique une redéfinition des horaires et rythmes de travail
 - OTT actuelle = 39h et 22 RTT / OTT siège = 35h en horaires variables pour une majorité de salariés. Pour une dizaine de salariés : passage au forfait jour
 - Ceux qui restent rattachés au réseau régional conservent leur OTT actuelle
- **La suppression des RTT**
- **Des amplitudes horaires élargies**
 - 9h/20h30 (Vanves) contre 5h/6h à 23h30/1h (siège)
- **Les effets sur la santé des horaires atypiques et variables**
 - Troubles du sommeil, baisse de vigilance, pathologies de la sphère digestive, troubles métaboliques et pathologies cardiovasculaires, cancer (notamment du sein chez la femme), impacts sur la fertilité, la reproduction et la grossesse, troubles de l'équilibre psychique (irritabilité, anxiété, états dépressifs), survenue d'accidents
- **Les effets sur l'articulation des temps de vie**
 - Les salariés de Vanves ont construit leur vie pro/perso en fonction de leur OTT actuelle. Le déménagement va donc nécessiter des adaptations importantes.

Les évolutions de l'OTT et des horaires de travail (2/2)

➤ L'importance d'une planification non subie

- Pouvoir adapter ses horaires en fonction de ses contraintes personnelles peut rendre plus supportables des horaires difficiles
- Inquiétudes des salariés de F3 PIDF relatives à la perte de proximité et d'interconnaissance d'avec l'UOA et d'une rigidification de leur planification
 - L'UOA est attentive à ce que les contraintes professionnelles et personnelles se combinent au mieux = satisfaction réciproque « *chacun s'y retrouve* »
 - Les planificateurs du siège seraient dans la même dynamique
 - Toutefois, ils ne connaissent ni les salariés de Vanves, ni les programmes
 - Contexte d'optimisation de la planification

➤ Craintes des salariés 3 PIDF : impacts sur la rémunération ?

- Nécessité d'étudier les éventuelles conséquences sur la rémunération du déménagement pour les salariés de Vanves (craintes des salariés de France 3 PIDF)

Problématique architecturale : principaux points

Les aménagements projetés : cumul de plusieurs contraintes (1/2)

- Un resserrement des espaces : perte de $1,9\text{m}^2/\text{PDT}$ du ratio moyen
 - Un ratio moyen actuel ($8,8\text{ m}^2/\text{pdt}$) et cible ($6,9\text{ m}^2/\text{pdt}$) inférieur à la norme ($10\text{m}^2/\text{pdt}$)
- Davantage d'ouverture : plus d'open space ; des bureaux cloisonnés mais sans porte (ex : IRH, équipe antenne, déléguée et éditrice numérique, comptable, ...)
- Réduction des possibilités **dédiées** de se réunir dans un espace fermé (de 12 à 8)
- Juxtaposition d'espaces de travail en commun ou de convivialité ouverts : salle de conférence de rédaction - l'espace cool working – espace de convivialité, soit des interférences de bruit (nuisances supplémentaires)
- Implantation serrée des PDT : rédaction, OPS, IV3 etc.
- En conséquence : des risques de dégradation des conditions de travail
 - Difficulté de concentration et interruption de tâches
 - Fatigue et maux de tête liés à l'exposition régulière au bruit ambiant ou à l'utilisation permanente du casque
 - Tensions entre collègues
- Les prescriptions médicales prises en compte selon la direction
- Capacité suffisante des équipements techniques (CTA, sanitaires) de la MFTV ?



Les aménagements projetés : cumul de plusieurs contraintes (2/2)



Le HUB actuel à Vanves

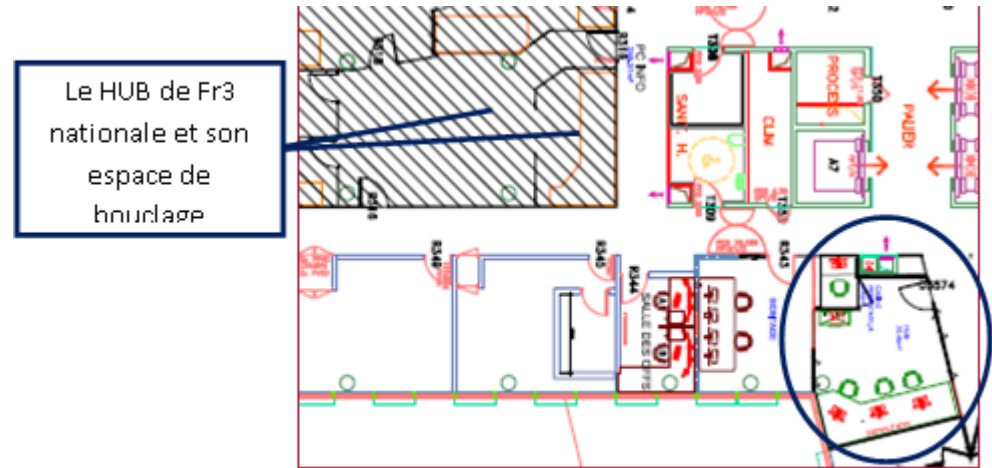


Figure 1 : le HUB de France 3 IDF projeté et le HUB existant de France 3 Nationale

- Éloignement de locaux qui gagneraient à être regroupés : la rédaction, le HUB et les salles de montage/mixage (éparpillés sur plus de 100 m)
- Des locaux sous-dimensionnés : le HUB et sa cabine présentateur
- Les documentalistes : deux espaces de travail et donc perte d'un poste de travail personnalisé
- Pas de salles de repos pour tous les techniciens (montage, mixage) ou en surfaces aveugles (éclairagistes, vidéo mobile), ou loin des lieux de travail (maquillage), pas de casiers pour les effets personnels pour tous

Un problème majeur : le studio D (254m²) et ses dépendances (régie 4 et salles de maquillage) (1/2)

- Différence de niveaux des plateaux des deux JT
- Positionnement perpendiculaire
- Conséquences pour le plateau du JT **France 3 Nationale** :
 - Raccourcissement du plateau et des rails du junior
 - Impact sur l'emplacement des caméras
 - Impact sur l'implantation et le positionnement du mobilier
 - Risques physiques dus à la différence de niveaux et à l'exiguïté des lieux
 - Nécessité de déplacement et de vérifications des matériels de dernière seconde

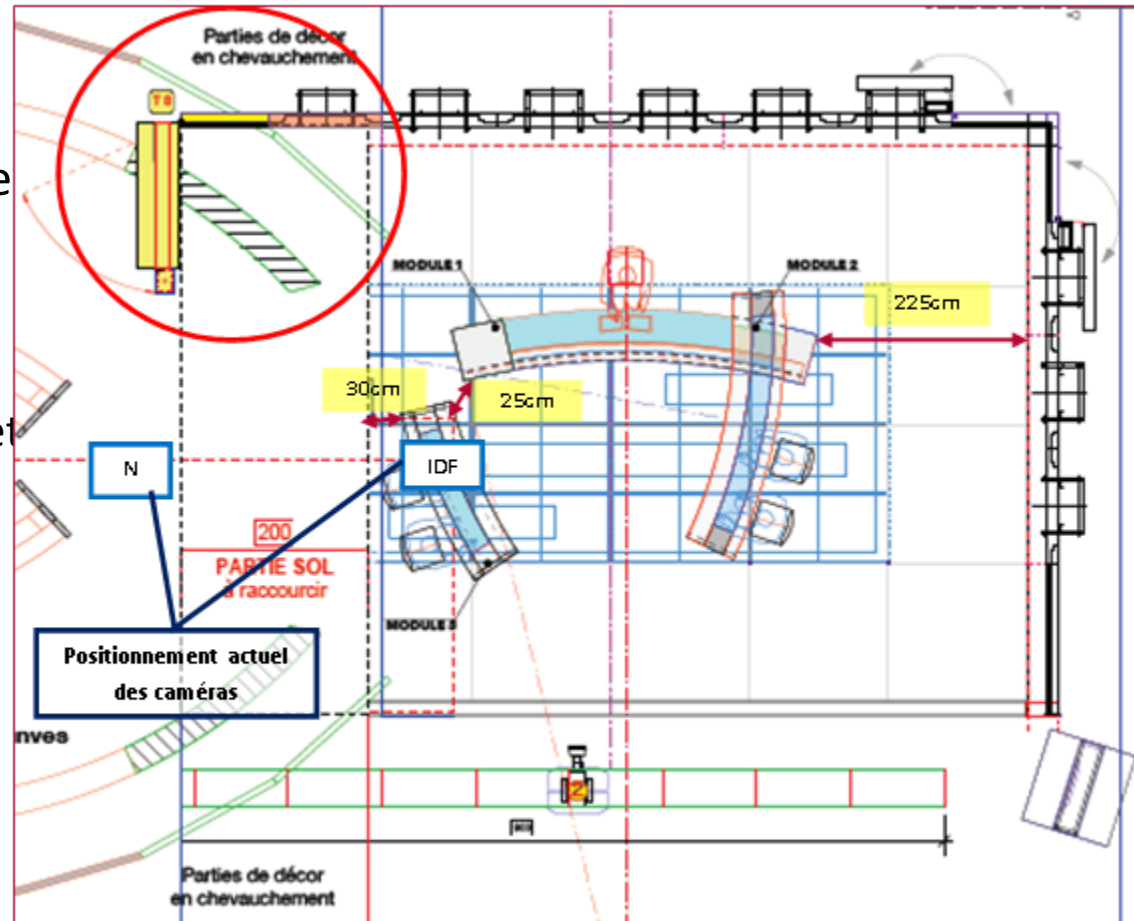
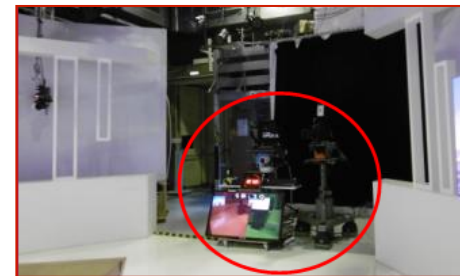


Figure 1 : impacts sur le plateau du JT de F3 Nationale

Un problème majeur : le studio D (254m²) et ses dépendances (régie 4 et salles de maquillage) (2/2)



➤ Conséquences pour le plateau du JT de **France 3 PIDF** (dont le plateau existant est de 145m²) :

- Profondeur du décor raccourcie d'1/3...
- ...et rétrécie en largeur d'1m par rapport à ses dimensions actuelles
- Positionnement des caméras à 1,2m seulement du mobilier (3,35m actuellement)
- Mobilier du plateau raccourci et resserré (largeur de passage entre les deux modules latéraux de 0,4m seulement)
- Problèmes potentiels pour l'implantation des éléments de décor pour les autres émissions

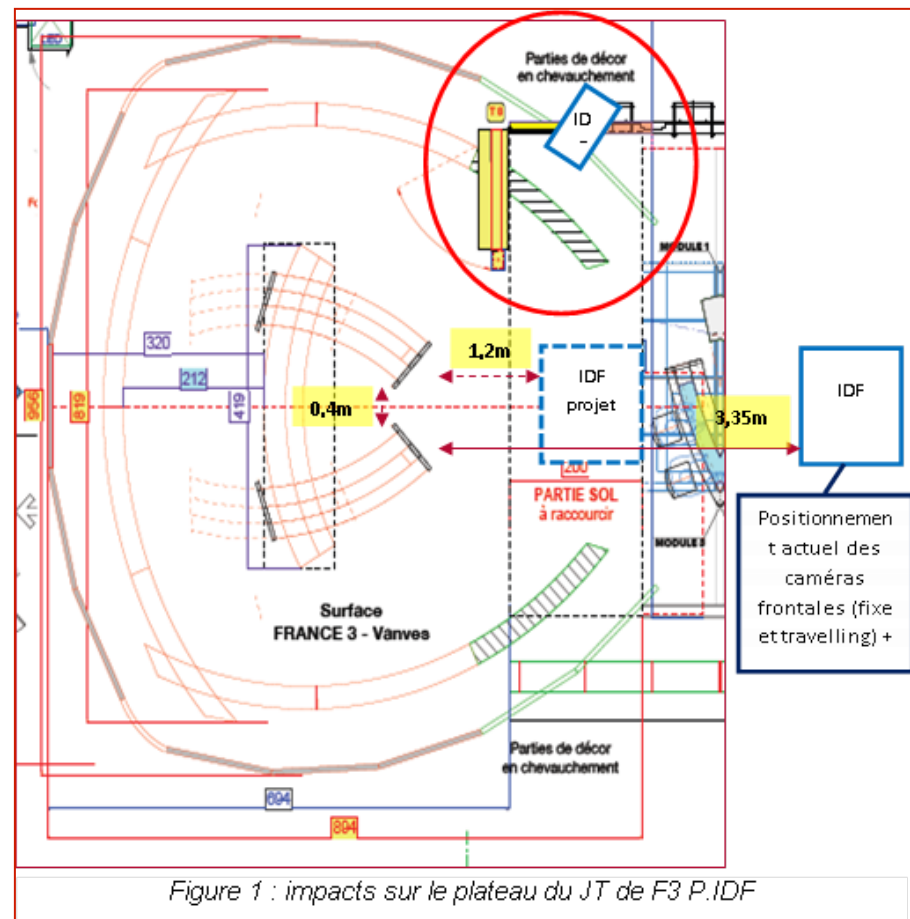
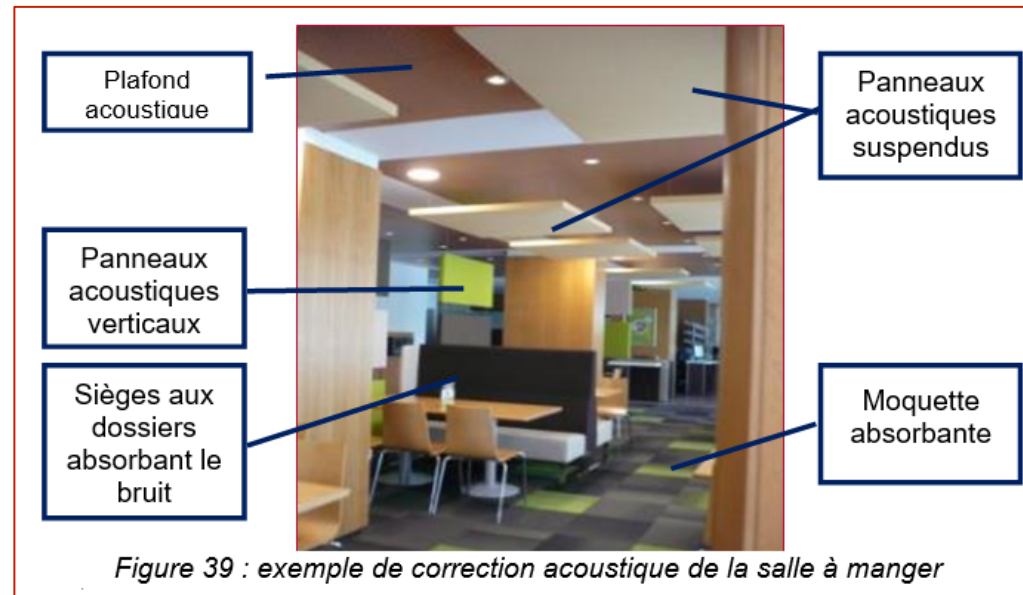


Figure 1 : impacts sur le plateau du JT de F3 P.IDF

Les locaux sociaux

➤ La restauration

- RE au R+1
- À la lumière naturelle
- Mais sans correction acoustique
- Surface de la salle à manger rétrécie par rapport aux plans de 2010
- Environ 1500 plats/jour à midi et 100 le soir mais possibilité de produire jusqu'à 1700 – 1800 plats
- 700 places assises dans la salle à manger
- Soit un taux de rotation de 2,14 à 2,57 – taux habituels pour ce type de restauration collective mais néanmoins le taux maxi un peu élevé; taux habituel (2,14) correct
- Cafétéria



➤ IRP

- 3 bureaux
- Manque d'espace de stockage (cadeaux, matériels élections...)

Préconisations

Revoir le projet

- **En préalable** nos préconisations vont du plus favorable au moins favorable en termes de santé au travail, c'est-à-dire de l'élimination du risque (prévention primaire) à sa réduction (prévention secondaire ou protection) suivant les principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail).
- **Maintenir le collectif de travail France 3 PIDF en l'état**
 - 1^{ère} préconisation : rechercher et intégrer de nouveaux locaux
 - 2^e préconisation (à défaut) : conserver l'intégrité de l'antenne France 3 Paris Ile-de-France au siège. Prévoir une régie et un plateau dédiés

Points de vigilance

➤ Sur la conduite de projet

- Compléter et actualiser le dossier d'information-consultation des instances de représentations du personnel (CSE, instances de proximité de Vanves)
- Un calendrier de l'information-consultation adaptée à la démarche progressive/par ajustements
- Une information claire et précise auprès des salariés de Vanves des conditions de travail et d'exercice de leur activité dans les services du siège
- Droit de rétractation ou de réversibilité en particulier pour les personnels les plus dispersés (OPS, Vidéo)

➤ Sur le processus d'accompagnement

- Concernant les garanties
 - Définir une phase transitoire au cours de laquelle l'engagement de la direction à planifier les techniciens de France 3 régional qui le souhaitent sur les activités de l'antenne soit réellement respecté dans les services où c'est possible.
 - Formations et un accompagnement pour les salariés de Vanves et ceux du siège qui vont utiliser le matériel de Vanves
- Accompagnement des futurs encadrants :
 - les outiller via des formations et de l'accompagnement type coaching ou co-développement
 - Recentrer l'activité managériale sur le registre de la régulation et du soutien à la réalisation du travail de son équipe. L'inclure dans leurs objectifs et leur évaluation.
 - Suppose qu'ils soient disponibles

Points de vigilance (2/2)

➤ **Sur la charge de travail**

- Evaluation de la charge de travail future des encadrants, des planificateurs, des maquilleuses
- 3^{ème} OPS de manière permanente sur le plateau D ?
- Pour les populations identifiées comme soumis à une intensification du travail : mettre en place une surveillance médicale régulière des salariés + impacts des nouveaux horaires (encadrants, planificateurs, OPV, personnels de régie, PC Info, maquillage)

➤ **Sur le temps de travail**

- Une étude sur le niveau de rémunération
- Une vigilance particulière à ce que les salariés ne soient pas planifiés plus de 5 jours consécutifs et que les rythmes et horaires de travail soient les plus réguliers possibles.
- L'existence de lieux de repos adaptés pour les coupures de 2h30

➤ **Garantir l'accès de France 3 PIDF aux moyens techniques et humains**

- Notamment dans les arbitrages rendus par la Coordination des moyens et des reportages de l'information

Préconisations relatives à l'analyse spatiale : résumé

- Réétudier les aménagements projetés
 - En prenant en compte tous les besoins en surfaces ainsi que les exigences qualitatives des différents espaces
 - Assurer les largeurs de passages et d'accès aux postes de travail réglementaires et normatives
 - Essayer de rapprocher les locaux suivants : rédaction, HUB, salles de montage et de mixage
 - Prévoir une salle de conférence de rédaction cloisonnée et fermée
 - Pour le moins, faire un bilan d'utilisation
 - Prévoir davantage de bureaux cloisonnés et fermés
 - Prévoir davantage d'espaces de travail en commun fermés, remplacer les cool-working par des locaux fermés ou par des cabines acoustiques fermées
 - Implanter le plateau du JT dans un studio séparé, avec une régie et salles de maquillage dédiées
 - Prévoir un espace de bouclage pour le HUB et un nombre de postes de travail suffisant
 - Prévoir pour tous les collaborateurs des dispositifs pour les effets personnels
 - Prévoir des salles de repos éclairées par la lumière naturelle (notamment pour le personnel travaillant en régie)
- Prévoir des dispositifs permettant aux personnes ayant des horaires décalés de se restaurer convenablement en dehors des heures d'ouverture du RE
- S'assurer que toutes les personnes ayant besoin d'une place de parking puissent en disposer



COMPTE-RENDU COMMISSION ANTENNES NUMERIQUES ET LINEAIRES, INFO REGIONALE ET LOCALE

**20 MARS 2019
RAPPROCHEMENTS AVEC FRANCE BLEU**

Membres de la commission :

Présents : Fabienne LABIGNE, présidente (Nantes), Marianne CAUSSADE (Bordeaux), Catherine GAUBERTI (Caen), Bertrand LE GALL (Brest), Céline LLAMBRICH (Perpignan - visio), Véronique MARCHAND (Lille), Denis MILAN (Lyon), François OLLIER (Toulouse - visio), Philippe PERROT (Marseille).

Excusés : Henri WEIKEN (Strasbourg), Juliette ROCHE (Orléans), Olivier MELINAND (Brest).

Invités :

Direction : Germain DAGOGNET Directeur du projet de régionalisation à la Direction de la transformation, Patrice SCHUMACHER Directeur des programmes régionaux.

Salariés « experts » : Magalie DEBENEST (documentaliste Toulouse), Isabelle ROY (documentaliste Antibes), Romuald HERISSE (vidéo Toulouse).

POINT 1 - MATINALES FRANCE 3 / FRANCE BLEU : BILAN A 3 MOIS DES EXPERIMENTATIONS TOULOUSE ET ANTIBES

Présentation de l'expérimentation

L'idée déjà mise en avant par la direction est réitérée : faire un programme télé d'hyper proximité à partir d'une émission radio, en l'enrichissant d'une « couche visuelle ».

La direction invoque les convergences éditoriales avec Radio France dans notre appartenance à l'audiovisuel public et les valeurs que nous partageons.

La direction rappelle que les audiences cumulées des différents France bleu placent celle-ci en 3^{ème} position derrière RTL et France Inter. Fort de ces bons résultats, on ne touche pas au contenu éditorial de France bleu et dès lors, il est clairement affiché que l'on assume le « côté radiophonique » du programme.

Pour ces expérimentations, les territoires retenus l'ont été du fait d'une correspondance de diffusion entre les France bleu et France 3, des sites par ailleurs intéressants par leurs approches différentes de la matinale : co-animation permanente sur France bleu Azur, un seul animateur avec des séquences enregistrées pour France bleu Occitanie.

Depuis le 7 janvier, ces deux matinales de France bleu sont diffusées respectivement sur les antennes de France 3 à Toulouse et à Antibes, 5 jours par semaine hors vacances scolaires.

Le premier bémol pour la direction concerne actuellement les transitions : les matinales enchaînent avec un programme jeunesse sur l'antenne de France 3, soit un passage en peu brutal que les évolutions futures devraient bientôt résoudre. S'il n'y a que ça !

Car les membres de la commission s'étonnent plutôt du caractère OVNI du produit (entendre objet vidéo non identifié) face à la rigueur télévisuelle habituelle à France 3, avec le ressenti sous-jacent d'une remise en question de nos métiers. Ils s'inquiètent de l'image de France 3 Région et du piètre niveau d'exigence d'une direction qui concède : « *notre ambition, c'est d'upgrader avec des images et de l'infographie* ».

Contribution des salariés de France 3

Cette mise à l'antenne des matinales entraîne de facto la contribution de certains salariés des emprises France 3 réseau, à savoir notamment documentalistes, vidéos, monteurs et rédaction en chef.

Pour connaître leur retour d'expérience, 2 documentalistes (Antibes et Toulouse) ainsi qu'un vidéo de Toulouse ont participé à cette commission.

Les intéressés conviennent qu'ils sont contents de participer à cette expérimentation, même si le projet a encore des marges de progression et qu'il n'est pas sans incidence sur les conditions de travail.

Une distinction toutefois s'opère entre les pratiques à Antibes et à Toulouse.

A Antibes, les documentalistes sont sollicités pour les recherches d'images 2 fois par jour : un programme est reçu après la conférence du matin suivi d'un mail dans la journée. Ils sont très en contact avec l'éditeur visuel qui vient à France 3 une fois par semaine.

Les monteurs nettoient les sujets, qu'ils expurgent des sonores et des commentaires. Les images sont exportées via i.média directement vers France bleu.

Il n'y a plus de vidéo support sur le site de France bleu. Seule la contribution d'un cadre technique (5 cadres se relaient) est nécessaire en régie avec des vacations 6h/15h.

A Toulouse, autre process, autre son de cloche.

Les documentalistes reconnaissent quelques désagréments : les mails de demandes d'images arrivent au fil de l'eau, interrompant leur travail France 3 et souvent très tard (de 12h jusqu'à 18h50).

L'export vers France bleu est très chronophage car il nécessite de « *faire un ours et mouliner* » les images sélectionnées.

Une heure supplémentaire par jour est planifiée mais dans la réalité, le temps consacré est plus proche des 2 heures. Le travail d'analyse des fonds documentaires France 3 en pâtit.

Pour y faire face, 3 jours de renfort/mois ont été actés par la direction.

Deux vidéos collaborent actuellement au programme : un vidéo en régie pour ouvrir l'antenne et un autre à France bleu en support de l'éditeur visuel. A l'heure actuelle, deux serveurs sont en effet nécessaires. La direction renvoie à des questions d'ergonomie de la régie France bleu pour expliquer cette différence d'approche, mais assure que ce renfort est temporaire.

Quant à savoir si ces prises de service matinales s'opèrent dans le cadre du volontariat, la réponse apportée reste ambiguë. A Toulouse, les vidéos n'ont pas le choix – sauf justifications familiales importantes – d'assurer la vacation à France 3. En revanche la vacation à France bleu (renfort de l'éditeur visuel) est bien sur le mode du volontariat. Pour le moment, un seul vidéo s'est déclaré volontaire.

Même process pour le montage.

Des questions ont été posées sur la pertinence des illustrations diffusées : le programme France bleu est détaillé et l'éditeur visuel est en lien via WhatsApp avec les documentalistes pour affiner l'angle des sujets traités.

Les documentalistes se déplacent dans les salles de montage avec les notices Sierra pour guider les monteurs sur les attentes de France bleu.

Sur les mêmes images qui tournent en boucle, l'objectif de la direction est « *d'illustrer moins mais plus à propos* ».

Sur l'origine des illustrations, souvent absente à l'antenne, les nouveaux matériels devraient faciliter la mention d'archives et de localisation.

Les OFF sont-ils validés par la rédaction en chef à Antibes, non. A Toulouse, la plupart du temps. Pas de retour sur la charge de travail supplémentaire pour la rédaction en chef.

La proportion quotidienne d'archives et de sujets du jour : à Antibes, 4 OFF d'archives, le reste de sujets du jour. A Toulouse, de l'ordre de 40% d'archives pour 60% d'actu.

A la fin de l'expérimentation le poste d'éditeur visuel devrait être affiché à France 3. Il n'existe pas dans la nomenclature maison actuelle, mais la direction s'est inspirée de ce qui existe à *franceinfo* chez Radio France.

Le profil est plus journalistique qu'artistique : il fait des choix éditoriaux, tape le crawl info (pas de flux RSS AFP) mais a également des tâches techniques.

Confié pendant l'expérimentation à un prestataire extérieur, il est difficile d'en connaître les retours d'expérience et nous n'en saurons guère plus sur les charges qui pèseront à terme sur cet emploi. Nous apprendrons toutefois que sa journée commence à 4h et que l'éditeur visuel endosse les métiers de journaliste, de réalisateur et de scripte !

Cadrage de l'expérimentation

Si la direction dit faire un point sur l'évolution et les incidents rencontrés toutes les semaines en audio-conf avec les cadres mobilisés par l'affaire, les éditeurs visuels et les différentes directions du siège impliquées, les personnels regrettent qu'il n'y ait pas de retour auprès des salariés concernés.

A Toulouse, il y a 2 réunions mensuelles avec le rédacteur en chef, les documentalistes, les vidéos et les informaticiens.

A Antibes, il n'y a plus ce type de réunion depuis les vacances de février.

Cela semble bien peu pour un programme qui a vocation à être déployé dans l'ensemble du réseau. Des personnels voient une modification de l'organisation et leur charge de travail.

Pourquoi ne pas envisager une commission de suivi *ad hoc* (accord QVT) cadrant l'organisation, les conditions de travail et la stratégie de ces matinales ?

La direction rappelle qu'un autre niveau de rencontre a lieu également avec France bleu.

Concernant d'éventuels désaccords ou conflits entre France bleu et France 3, la direction rappelle les convergences éditoriales au sein de l'audiovisuel public. Toutefois, dans la convention qui vaudra par la suite, les directions France 3 et France bleu seront dotées d'instance et un droit de veto pourra s'exercer de part et d'autre.

Retour des audiences à 3 mois d'expérimentation

La Côte d'Azur n'a pas de chiffre à nous livrer : non significatif.

Quant à l'Occitanie, l'audience moyenne se maintient voire progresse d'un poil comparativement au programme diffusé antérieurement sur notre antenne avec 3,5%. Soit en audience cumulée (ceux qui ont passé au moins une minute devant ce programme) : 35.000 téléspectateurs (vs 20.000 fin 2018).

Duplication du modèle dans le réseau régional

La direction répond que certaines régions s'y prêtent sans adaptation ou à la marge (même périmètre de diffusion entre France bleu et France 3). Mais le critère homothétique n'est pas le seul à prendre en compte. D'autres conditions s'y ajoutent : présence d'émetteurs, de locale France bleu (à Lyon, pas de locale France bleu), de la capacité des studios France bleu (« *boîte à chaussures vs auditorium* »), de la forme des matinales...

13 antennes homothétiques sont déjà répertoriées, mais il faut prendre en compte dans le déploiement les équilibres Nord/Sud, le caractère rural ou urbain des territoires, etc.

La généralisation de ces matinales hybrides, avec 44 locales France bleu et seulement 23 antennes régionales France 3 est-elle réalisable techniquement ? A quel coût ? Ces questions aujourd'hui restent sans réponse.

Le calendrier des déploiements ne sera pas connu avant juin pour la première vague... si l'expérimentation est concluante ! L'appel d'offres de 24 systèmes automatisés (12 pour mi-août 2019, 12 en janvier 2020) n'est pas significatif du déploiement du modèle selon la direction. Mais au cas où, il vaut mieux être prêt...

POINT 2 - RAPPROCHEMENTS IMMOBILIERS FRANCE BLEU / FRANCE 3

A Rennes, le dossier est instruit et finalisé. La décision doit maintenant être prise par la présidente de France télévisions.

Plus largement, la tutelle demande de travailler sur un schéma immobilier commun, avec en ligne de mire une maison de l'audiovisuel public régional.

Dans le cadre de ces rapprochements immobiliers, verra-t-on surgir des studios radio-télé avec une régie commune ? Ira-t-on au-delà du modèle en ayant recours aux journalistes de terrain de France 3 ?

A chaque fois, la direction se veut rassurante. L'évolution se fera à la marge, enfin dans un premier temps...

POINT 3 - AUTRES EXPERIMENTATIONS FRANCE BLEU / FRANCE 3

L'émission politique de Besançon

Pas entièrement concluant pour France bleu. Il faut renforcer l'approche radio (voix off) et sur le plan éditorial, privilégier les inserts extérieurs pour être au plus près des gens. La direction envisage un déploiement pour les municipales de 2020, mais ce n'est pas la priorité du moment.

La direction préfère s'orienter aujourd'hui vers des journées thématiques communes : apprentissage, droit des femmes, semaine de l'Europe, patrimoine, dons d'organes... à la main des directions régionales.

Offre numérique commune

Les discussions sont toujours en cours avec Radio France. Pour l'instant, la direction de FTV ne veut pas fusionner les marques mais le contenu. Si on se met ensemble sur une même offre, ça booste les audiences en associant les puissances de feu, les compétences et les habitudes plaide la direction. A la condition qu'il n'y ait pas de doublon, d'où la nécessité de travailler ensemble. La direction espère aboutir avant l'été. Mais selon elle, « *on n'a pas écrit la road map* ».

La pression de la tutelle et des élus est rappelée. Mais aussi « *ce n'est pas parce que c'est compliqué qu'il ne faut pas le faire, faut le faire parce que c'est pertinent* ».

Dans l'attente, on peut toujours réfléchir à un logo ! .3 bleu ? bleu.3 ?...

CONCLUSION

Au final, nous n'en saurons guère plus qu'à l'issue du CSE de janvier, si ce n'est qu'à la question « *est-on encore dans une phase d'évolution ?* », la direction répond que les modifications à venir ne seront que marginales. L'avenir semble tout tracé et la décision d'ores et déjà entérinée !

L'ambition affichée se veut très mesurée : elle semble se contenter du résultat et replace bien la démarche entreprise dans une réponse de la direction de FTV aux injonctions de la tutelle avec le rappel de la future loi sur l'audiovisuel qui devrait prévoir le regroupement des médias publics et l'engagement de tripler les programmes régionaux dans un budget contraint.

On a perçu presque plus d'envie côté salariés. Que faut-il en conclure ?

Les personnels de France 3 déjà fragilisés dans leur métier, dans un contexte de suppression d'emplois annoncé, semblent intéressés par des nouveaux projets, même mal fagotés.

Car au final, qu'a-t-on retenu ? Un empilement des tâches pour l'éditeur visuel, des heures supplémentaires pour les documentalistes au détriment de leur cœur de métier, du travail sans valeur ajoutée pour des monteurs dans le nettoyage de sujets, des vacations matinales pour les vidéos pour simplement ouvrir le tuyau de l'antenne.

Comment articuler ces nouvelles tâches chronophages avec l'ambition d'un déploiement du numérique pour les personnels PTA ? On pense au cursus numérique des documentalistes et aux compétences complémentaires des monteurs sur les contenus multimédias.

La commission rappelle que du côté de France bleu, l'adhésion au projet n'est pas unanime.

Et côté France 3, qu'advient-il de l'enthousiasme des salariés une fois que la nouveauté de l'expérimentation se diluera dans le planning ?



CSE réseau des 3 et 4 avril

Compte-rendu de la commission économie et structures
du 26 mars 2019

Présents pour les élus : Danilo Comodi (rapporteur), Cécile Descubes, Bruno Demange, Patricia Jomain, Christophe Porro et Jean-Hervé Guilcher (secrétaire du CSE).

Pour la direction : Philippe Angot (directeur finances du réseau), Olivier Godard (président de la commission)

Ordre du jour

Point 1 : présentation du budget 2019 du réseau F3

Point 2 : détail du budget par directions régionales

Contexte

L'analyse du budget du réseau et des 12 régions est une première. Les documents fournis ne font référence à aucun autre datant des anciens pôles. Le directeur finances a précisé que ce nouveau format est homogénéisé, et unifié pour tous les autres CSE. Ces documents font apparaître moins d'éléments qu'auparavant. Les membres de la commission ont demandé de pouvoir disposer du "compte de résultat" détaillé et ventilé par direction régionale, comme c'était le cas auparavant. Ce qui a été refusé. La direction a néanmoins accepté de donner en séance l'état des ETP par région, et les objectifs à atteindre pour 2019.

La direction explique que les notifications budgétaires sont arrivées tard cette année à cause des mises en place récentes des nouvelles structures comme la Fabrique et la DGDAP.

Le périmètre de ce budget comprend les 12 régions et le siège (une quarantaine de personnes), hors Corse, qui dispose de son propre CSE. Il ne comprend pas les parties régionales de La Fabrique FTV (ex-filière). Les parties régionales de la DRH et de la Direction financière y figurent sous la forme de réallocations internes de charges.

Le budget 2019 du réseau s'élève à **393,3 M€, en baisse de 0,1%** (0,6 M€) par rapport au réalisé 2018, et en hausse de 0,9% (3,7 M€) par rapport au prévisionnel 2018.

L'objectif de **baisse des ETP du réseau pour 2019 est de -21,6** (de 3072,3 en 2018 à 3050,7 en 2019). Malgré la chasse aux ETP dans les pôles ces dernières années qui ont réduit sensiblement les moyens humains, un effort de réduction est encore demandé aux régions en 2019. Le directeur finances précise que le réseau fournira 10% des économies d'ETP alors qu'il représente un tiers de l'effectif de l'entreprise. On observe donc un rééquilibrage des efforts demandés. (-163 ETP pour tout FTV entre le réalisé 2018 et 2019)

L'arbitrage des diminutions d'ETP a été fait par Olivier Montels après concertation avec les directeurs régionaux et les différents directeurs du réseau. Seule France 3 Pays de la Loire voit ses ETP augmenter très légèrement. La direction a concédé qu'il y avait bien une carence dans cette région qui s'est mobilisée fortement pour réclamer des renforts.

Le détail par région donne :

Région	ETP	Evolution/ 2018	Budget 2019 (M€)	Evolution/ 2018 (%)
Auvergne Rhône-Alpes	342,5	- 1,6	42,3	0
Bourgogne Franche-Comté	223,7	- 2	27	0
Bretagne	155,4	- 1,5	21,3	0
Centre Val-de-Loire	121,2	- 1	16,8	+3,1
Grand-Est	396,9	- 3,5	47,4	-1,4
Hauts-de-France	259,6	- 2,5	31,1	-2,3
Ile-de-France	165,5	- 1,3	24,8	+5,6
Normandie	217	- 1,6	28,4	+5,6
Nouvelle-Aquitaine	433	- 2,6	54,9	+0,7
Occitanie	311,2	- 2,4	39,4	-0,2
Provence-Alpes Côte d'Azur	264,6	- 1,5	33	+0,6
Pays de la Loire	119,5	+ 0,7	16,8	+1,8
Siège	40,7	- 0,7	9,9	+10

Ce budget 2019 ne prend pas en compte l'éventuelle signature de la RCC actuellement en négociation qui pourrait engendrer de nombreux départs en 2019. La direction a estimé 296 départs potentiels dans le réseau cette année. Les primes de départs seraient payées par une enveloppe hors réseau.

Et nous constatons malheureusement que ce budget contraint ne prévoit aucune augmentation pour atteindre l'objectif de triplement des programmes régionaux, avec notamment la mise à l'antenne de nouvelles tranches régionales et locales à 11h30 et à 18h30, et les collaborations avec France-Bleu.

Les Recettes

Publicité et parrainage

Ces recettes ont surperformé en 2018. La publicité régionale est 32% au-delà des prévisions. Ce chiffre s'explique par le remplissage des écrans publicitaires disponibles après 20h en région. Il y a trois pages de pub régionale possible. Depuis la réforme de l'entreprise par la loi de 2009, seule la publicité régionale est autorisée après 20h. Il aura fallu près de 10 ans pour en profiter... Pour qu'un spot soit considéré comme régional, il ne doit pas être diffusé dans plus de 18 antennes sur 24. **Cela a permis d'engranger 14,2 M€ en 2018.** Le budget 2019 prévoit 11,8 M€ pour cette recette, la publicité étant trop volatile selon la direction pour prétendre atteindre la même performance en 2019.

Les parrainages sont également en légère hausse par rapport aux prévisions. Idem pour les "recettes affectées" qui ne sont pas des recettes de cash mais des échanges de bons procédés. Par exemple, Ile-de-France diffuse des extraits de théâtre avant le JTR, en échange de visuel sur des affiches ou de places de spectacle. Cet usage n'est pas répandu dans toutes les régions. Ile-de-France, Rhône-Alpes Auvergne et Centre Val-de-Loire sont plus avancées que les autres. Les objectifs 2019 de ces "recettes affectées" ont plus que doublé par rapport à 2018 : 2,4 M€ en hausse de 1,4 M€. La direction dit que ce sont les remontées des régions qui expliquent cette forte hausse.

Au total, publicité et parrainage ont rapporté 20,5 M€ en 2018. Le budget 2019 prévoit un chiffre d'affaire de 18,4 M€. La régie publicitaire (FranceTV Publicité) prélève une commission de 17,5% sur ces recettes.

Les COM régionaux

Quatre régions ont signé des Contrats d'objectif et de moyens : Bretagne, Centre Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire.

Le plus gros est celui de Nouvelle-Aquitaine qui s'élève à 1,1 M€ pour 2019 pour participer au financement de NoA, chaîne de plein exercice. Le réalisé pour 2018 était inférieur aux prévisions car ce COM a été signé plus tard que prévu. Pour les trois autres régions, les réalisés de 2018 ont été supérieurs aux prévisions.

Trois régions sont en négociation pour signer un COM : Bourgogne Franche-Comté, Hauts-de-France et Occitanie. Aucune recette n'est inscrite dans le budget 2019 tant que rien n'est signé.

Les refacturations internes

Ce sont des prestations internes refacturées aux autres directions de FTV.

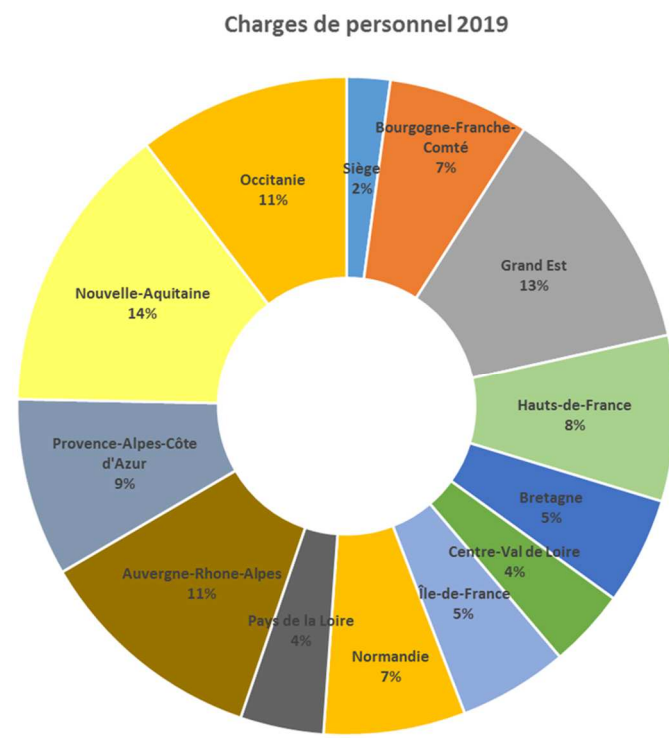
L'ancienne appellation "quote-part SECOR" est toujours en cours pour les prestations que les régions apportent à la Fabrique. Ce sont des sommes forfaitaires qui correspondent aux frais de gestion des personnels, des locaux...

Chaque année, la **Fabrique reverse 4M€ au réseau.**

Les prêts de personnel et les détachements permettent aussi des rentrées financières.

Les Charges

La masse salariale



En 2018, le réalisé est 0,22% supérieur au budget à 263,7 M€. Cette légère hausse s'explique, entre autre, par le paiement du 1/10^{ème} de congés payés. Plusieurs régions ont fait des économies sur leur masse salariale. -700 000€ en AURA et -400 000€ en Normandie. Ces baisses s'expliquent par une meilleure gestion de la planification des congés en AURA et des postes vacants en Normandie. On y constate aussi de fortes réticences à remplacer. La direction appelle ça une "surprudence".

Malgré l'économie de 21,6 ETP demandée, la **masse salariale 2019 est en légère hausse, +0,6% à 264,6 M€**. La direction souligne que cela se fait malgré un budget contraint à FTV. L'augmentation est principalement due aux mesures individuelles et à la prise en compte de l'ancienneté. La fusion des caisses de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO au 1^{er} janvier 2019 a également une incidence.

Par région, on constate une quasi stabilité dans l'ensemble. La plus forte hausse est de 1,2 M€ en Nouvelle-Aquitaine qui a récupéré sept transferts d'ETP avec la création de NoA. PACA et Ile-de-France augmentent de 500 000€. La masse salariale des Pays de la Loire qui doit obtenir 0,7 ETP n'augmente que de 100 000€.

Rhône-Alpes Auvergne et Hauts-de-France baissent de 300 000€.

La présentation des budgets n'est pas détaillée. Impossible d'identifier les heures supplémentaires, les parts variables, les prises de congés, les provisions de CET.

Les charges hors personnel

Le budget 2019 prévoit **128,7 M€ de dépenses, en hausse de 2,2 M€ (+1,8%)**. Cette hausse s'explique en grande partie par les investissements hors programmes :

- quatre nouvelles régies (Reims, Nancy, Caen, Grenoble), et une régie provisoire pour 4,1 M€
- le déménagement de Rouen finalisé le 23 avril dans un nouveau bâtiment pour 3 M€. Le coût total du projet Rouen est de 10 M€
- le transfert de la station Ile-de-France de Vanves au Siège pour 2,3 M€
- la poursuite du développement d'imedia pour 2,2 M€
- l'adaptation des studios de France Bleu pour les matinales filmées pour 1,1 M€. 11 stations sont budgétées cette année. L'investissement comprend l'installation de caméras tourelles, mini-régies, câblage, éléments de décor.

L'amortissement de ces investissements représente le 3^{ème} poste de dépenses hors personnel (18,3 M€). La durée des amortissements varie selon les catégories : 40 ans pour l'immobilier, 3 ans pour les décors, 3 ans pour les ordinateurs, 5 ans pour les caméras...

Les prestations internes (37,4 M€) incluent les droits de tirage de la Fabrique, et la valorisation des prêts de personnel des filières RH et Finances.

Pour les détachements, en dessous de 30 jours, la région d'origine garde la masse salariale et la refacture à la région d'accueil. Au-delà de 30 jours, il y a transfert de la masse salariale, et donc de l'ETP.

Les droits de tirage de la Fabrique sont, en valeur, en légère hausse à 15 M€. La quasi-totalité de la somme concerne l'industrie. **La post-prod est le principal poste avec 8203 jours prévus en 2019, en forte baisse par rapport à 2018.** Elle concerne l'obligation réglementaire de production de documentaires. Cette baisse s'explique par une sous-consommation l'an dernier. Cela a engendré un arbitrage défavorable car la Fabrique est en sur-saturation en post-prod. Elle ne peut pas satisfaire tous les besoins demandés par les différents secteurs de FTV. Elle a même lancé un appel d'offre en région pour sous-traiter de l'activité ! Il faudrait aussi penser aux monteurs de certaines antennes qui aimeraient récupérer des émissions à fabriquer.

Pour les autres prestations de la Fabrique, vidéo-mobile, équipes légères ou vidéographie, les besoins sont très disparates selon les régions. Exemple avec les équipes légères : 390 jours en Bretagne et 10 jours en Pays de la Loire.

En 2018, certaines régions ont sous-consommé par rapport à leur droit. Le directeur Finances dit qu'il est "difficile de faire progresser la régionalisation si on n'augmente pas nos droits de tirage à la Fabrique, surtout si on signe de nouveaux COM".

Les achats de programmes, coproductions et productions exécutives s'élèvent à 18,5 M€, en baisse de 1,7 M€ par rapport à 2018.

La direction ne veut pas raisonner en coût de grille ou en volume de diffusion. Le directeur financier se dit circonspect sur la lisibilité des heures de diffusion comparées sur plusieurs années. Cela ne peut pas être considéré comme des critères économiques à cause des multiples diffusions qui dénaturent les chiffres. La commission préférerait connaître les coûts de fabrication des programmes. Là encore, impossible de visualiser ce genre de données avec la présentation des budgets proposée.

Le financement des documentaires régionaux reste stable à près de 9 M€. Une faible part des 101 M€ que FTV y consacre chaque année. Le réseau assure donc son obligation réglementaire. Il pourrait faire plus en cas de signature de COM. La part de cash est de 10 400 € en moyenne par création.

Les frais de mission et de transports s'élèvent à 9,8 M€. La majeure partie des missions concernent les frais de déplacement des CDD, malgré leur récente forte diminution. La direction ne sait pas estimer pour l'instant la fin du forfait programmé en 2019. Elle ne sait pas si cela va engendrer des économies ou, au contraire, un surcoût.

Le gardiennage a changé d'imputation comptable. Il est sorti de la ligne location, d'où la baisse de ce secteur, pour aller dans les autres charges externes avec la téléphonie et l'intérim. Il représente environ 3,5 M€. Cette année, il y aura une période de double facturation à Rouen pendant plusieurs mois en raison du déménagement.

Le recours à l'intérim reste à 1 M€.

Le budget des dépenses en publicité et communication est en forte baisse. Il diminue presque de moitié, passant de 4 à 2,2 M€. Ce sont essentiellement des échanges, il n'y a que 300 000 € de cash.



Compte-rendu CSSCT extraordinaire

Réunion du 29 mars 2019

Présents pour la direction : Olivier Godard, DRH réseau France 3 (président), Nathalie Dené, chargée du développement managérial, Valérie Giacomello, DR de France 3 Centre-Val de Loire, Barbara Lecouey, RRH France 3 Centre-Val de Loire, Rose Paolacci, DR France 3 Occitanie, Vanessa Fixot-Lucas, RRH France 3 Occitanie, Anne Claeys, chef de centre France 3 Occitanie, André Faucon, DR de France 3 Auvergne-Rhône Alpes, Séverine Thirel, DRH France 3 Auvergne-Rhône Alpes.

Présents pour les élus : Karine Cevaër (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Olivier Mélinand, Bruno Espalieu.

Préambule : Cette réunion n'avait pas d'ordre du jour officiel mais elle avait pour objet de traiter trois problématiques graves d'ordre psycho-social qui perdurent dans trois régions différentes. L'idée était de partager des informations afin d'examiner la méthodologie des directions respectives et d'envisager éventuellement d'autres pistes d'actions. A aucun moment la CSSCT ne prétend ici pouvoir se substituer aux élus locaux qui ont la connaissance de leur terrain et des protagonistes. D'autant plus que les élus de cette commission n'ont aucun moyen pour enquêter sur place de manière approfondie.

En revanche, les élus ont tout de même regretté de n'avoir eu aucun document de la part de la direction sur les sujets, des sujets qui ont néanmoins demandé aux élus un certain travail d'investigation pour savoir de quoi ils allaient parler. Cependant les échanges se sont déroulés dans un climat serein et constructif.

Le compte-rendu de cette réunion est expurgé des noms des personnes concernées par les problématiques puisque pour l'instant, elles ne nous ont pas autorisés explicitement à citer leurs noms dans un PV de CSE.

France 3 Rhône-Alpes

Résumé de la situation : depuis plusieurs mois, la station de Grenoble est en proie à un conflit de personnels grave. Un conflit entre deux journalistes, un homme et une femme, qui divise le collectif de travail ainsi que les élus de proximité. Une médiation a été proposée par la direction, médiation refusée par la journaliste qui se plaint de harcèlement moral et dont personne ne nie l'état de grande souffrance. La médiation a été acceptée en revanche par le journaliste qui, lui, réfute les accusations de harcèlement, des accusations qui le touchent aussi beaucoup selon certains témoignages. Les deux personnes ont été en arrêt maladie suite à ces problèmes. La direction se dit inquiète pour l'état de santé des deux salariés et de l'écho sur le collectif. Elle souhaiterait convaincre la salariée d'accepter la médiation.

Avis de la CSSCT : il est souvent difficile pour une direction de régler les affaires de harcèlement présumé faute de preuves irréfutables. En revanche, le journaliste mis en accusation a déjà été reçu par la direction et sanctionné pour des comportements hostiles. De son côté la journaliste a un dossier disciplinaire vide. Aucune de ces informations ne prouvent quoi que ce soit mais elles s'ajoutent aux divers témoignages écrits et oraux recueillis par les élus faisant état d'attitudes inappropriées et pathogènes, volontaires ou non, au sein de ce collectif de travail. La médiation aurait pu être envisagée

mais c'est un procédé qui doit recueillir l'acceptation des deux parties, ce qui n'est pas le cas. Pour autant, le mal-être est si présent qu'il nous semble difficile de l'apaiser sans actions, d'autant plus que cette situation a contaminé les élus de proximité et certains salariés. C'est pourquoi, la CSSCT préconise une expertise pour risque grave menée par un psychologue du travail. La direction réfléchit.

France 3 Occitanie

Résumé de la situation : la locale de Rodez connaît des risques psycho-sociaux depuis longtemps. Elle a fait l'objet de deux expertises et d'une mise en demeure de l'inspection du travail pour régler les situations de mal-être. Une médiation a été engagée. Mais depuis plusieurs mois une problématique relationnelle est particulièrement présente. Une altercation entre les deux monteuses CDI a conduit l'un d'entre eux vers un arrêt de travail de 10 mois et une mutation temporaire à l'antenne de Toulouse. Il a été remplacé par des CDD dont certains se sont plaints de plannings inéquitables puis de menaces de la part du monteuse CDI de Rodez. L'assistant remplaçant la CDI titulaire a également failli quitter la locale suite à une altercation avec le monteuse. De son côté, le monteuse CDI craignant pour sa santé a demandé la protection de la direction. La direction a donc proposé la délocalisation temporaire du montage de la locale à Toulouse le temps d'apaiser les tensions, mais au grand dam des journalistes. Une nouvelle médiation a été proposée et a priori acceptée par toutes les parties. De leur côté, face à cet imbroglio psycho-social, les élus de proximité ont lancé une alerte récemment, demandant une enquête interne paritaire.

Avis de la CSSCT : les élus ont souhaité tout d'abord mettre en exergue les manquements managériaux. Visiblement l'encadrement n'a pas eu tous les bons réflexes pour endiguer ce climat d'impunité et ces conflits relationnels qui du coup n'ont fait que s'aggraver. Des formations relatives aux RPS pourraient être envisagées. La proposition de médiation acceptée ici par toutes les parties, y compris par les CDD selon la direction, devrait se terminer fin avril ou début mai. Il nous semble intéressant de la laisser aller à son terme et de suspendre l'alerte pour l'instant, mais nous souhaiterions que les élus de proximité soient associés à la médiation s'ils le veulent. En revanche, si la situation ne s'améliore pas à la fin de cette médiation, la solution des RP (enquête interne paritaire) devra être prise en compte.

France 3 Centre-Val de Loire

Résumé de la situation : Une rédactrice en chef adjointe a fait une tentative de suicide à son domicile le 12 février, imputant son geste aux pressions subies de la part du rédacteur en chef de France 3 Orléans. Les représentants de proximité ont déclaré un danger grave et imminent. L'arrêt maladie de la salariée a fait l'objet d'une demande de requalification en accident du travail par le médecin du travail. Une délégation d'enquête interne et paritaire a été mise en place. Mais face à la complexité de la tâche dans un contexte tendu, l'enquête a été suspendue à la demande des RP dans l'attente de l'avis de la CSSCT extraordinaire.

Avis de la CSSCT : vu le manque d'expérience des divers acteurs face à une situation aussi délicate, la CSSCT pense qu'un recours à un expert agréé serait très opportun. Il s'agit là d'identifier les éventuels facteurs de risques professionnels qui ont pu conduire la salariée à commettre un tel geste, afin de dégager des préconisations en matière de prévention. La direction est d'accord pour mettre la résolution à l'ordre du jour du CSE du 3 et 4 avril 2019.



Compte rendu commission ASC des 14 et 15 mars à Paris

Présents : Nancy Gressier, Thierry Pujo, Annabelle Igier, Jean-Hervé Guilcher, Patricia Jomain, Christophe Porro (le 14), William Maunier (le 14), Anne Sophie Saboureau, Christian Laemmel, Muriel Bessard, Véronique Chazaud

Excusés : Jean-Manuel Bertrand, Karine Cévaër, Bruno Demange, Chantal Frémy, Philippe Rousselle, Valérie Jonnet.

POINT 1 : Les demandes et questions sur les ASC validées

1/ Cavalino (Strasbourg et Vanves), pourquoi cette destination n'apparaît pas au catalogue et peut-on trouver une solution ?

→ Cette destination n'est pas proposée en linéaire (ce que nous savions déjà). La trésorière du CSE, Annabelle IGIER n'a pas souhaité valider cette destination car elle nous explique que nous sommes sur une année charnière avec des problèmes sur l'existant (ceux des biens du CSE). Pour les destinations « à la carte » nous verrons plus tard après avoir fait un état des forces administratives en présence. Annabelle ne souhaite pas demander à l'assistante de Strasbourg de gérer en plus ce dossier.

2/ Peut-on augmenter le plafond (130 euros) concernant les achats de billets de spectacle très chers à Paris?

→ Pour le moment on reste à 130 euros et après un an d'exercice nous ferons le point (question budgétaire).

3/ La subvention sport peut-elle être étendue à tous les enfants ?

→ Dans un premier temps, le CSE invite tous les salariés à adhérer à l'association sportive (AS-ORTF) de leur région si elle existe. Dans un second cas, sur présentation de la facture de votre inscription, le CSE participe à concurrence de 150 € maximum par famille (y compris pour *les enfants*) 25% de la facture restant à la charge de l'ouvrant droit.

4/ Serait-il possible de dématérialiser les chèques vacances ?

→ Annabelle IGER a rendez-vous le 22 mars avec l'ANCV pour faire le point.

Pour les chèques vacances, il n'existe qu'un seul prestataire en France donc pas de passage par la commission des marchés, contrairement aux chèques cultures. Pour avril lancement de la campagne des chèques vacances, les salariés ne pourront passer qu'une seule commande par an et ces chèques seront non nominatifs.

5/ Lille : plusieurs demandes concernant la prise en charge des abonnements, par exemple ceux des parcs d'attraction.

→ C'est possible, il faut l'inclure dans les subventions spectacles

6/ Les diverses subventions, sur quel compte les imputer ?

→ Subvention forfait ski (disponible localement) à imputer dans la billetterie, au choix de la commission de l'antenne.

Quand les antennes proposent une billetterie subventionnée vendue par le CSE (exemple squash, bowling, foot Indoor, Thermapolis, etc.), les montants des subventions doivent être décomptés dans la subvention billetterie (hors parcs, zoos, loisirs).

7/ Poitiers : le président des ASC a envoyé un mail aux salariés en leur demandant d'envoyer par mail leur avis d'imposition. Certains salariés demandent si c'est une obligation pour bénéficier des réductions au quotient familial ou est-ce qu'une simple présentation de l'avis suffit ?

→ Si les salariés ne souhaitent pas que leur avis d'imposition passe par les boîtes mails, ils peuvent le faire parvenir par courrier (attention au délai) ou par lien Wetransfer. C'est une obligation de laisser une copie de leur avis d'imposition pour bénéficier du QF.

Pour information, deux élus du CSE travaillent sur le dossier de la conservation des données, dans le cadre du règlement général sur la protection des données (Chantal Frémy et Bruno Demange).

7/ Vanves demande la mise en vente des chèques cultures pour ce mois-ci

→ On fait au plus vite mais ce n'est pas possible car il y a passage par la commission des marchés. Mais la campagne auprès des salariés sera lancée très vite pour être réactif dès la validation de la commission des marchés.

7/ Plaquette sur les biens du CSE

→ Il y a eu un défaut de compréhension sur la plaquette de diffusion des demandes de location concernant les CLUBHOTEL du Var (page 14). Pour être précis, il n'y a pas application de l'APV (aide personnalisée aux vacances) pour les lieux de vacances en CLUBHOTEL.

Les dossiers transmis pour le Var demandaient tous l'APV.

Les collaborateurs ont été contactés par les CSE régionaux concernés.

Un rectificatif sera quand même envoyé par le CSE : pas de QF dans toutes les destinations du Var (cela dit, ce n'est pas indiqué sur la plaquette qu'il y a application du QF) et aussi pas de QF à la Foux d'Allos et dans les Vosges.

Autres modifications à apporter à la plaquette :

L'Alpe d'Huez : 200 € la semaine l'été sans QF au lieu de 400 €.

Pour l'île d'Oléron il faut modifier la date d'arrivée : c'est du dimanche au dimanche (et non le samedi).

8/ L'accès aux retraités dans le chalet du Jura

→ Un mois avant le départ ils peuvent s'inscrire s'il reste de la place au tarif FTV. D'une manière générale, les règles d'accès aux biens du patrimoine seront revues pour l'année 2020.

9/ Y a-t-il des travaux budgétés dans les biens du CSE ?

→ Pas encore, c'est du cas par cas sauf pour les travaux de sécurité qui restent prioritaires.

10/ Pour les salariés des BEX et les places de cinéma

→ Les salariés peuvent acheter un carnet de tickets, le CSE le rachète pour leur revendre les tickets au tarif subventionné.

11/ L'île de Ré : nous sommes expulsé du camping

→ Nous sommes en recherche d'un camping qui pourrait nous accueillir dès l'ouverture de la saison. Le dossier est bien avancé mais ce ne sera plus à l'Île de Ré (depuis le mobil-home a été déplacé dans un camping à la Palmyre).

12/ Situation à Vendargues

→ Un mi-temps sera pourvu à Montpellier. Cette personne sera chargée de faire des permanences à Vendargues.

Procédure temporaire : Jean-Pierre Chevallier dispose d'un stock de places de cinéma qu'ils revend aux salariés. Une organisation est mise en place avec la trésorière pour l'organisation comptable et la réception des places et l'envoi des règlements.

13/ Rattachement des salariés de Vaise

On a donné aux salariés de FTR qui sont basés dans un quartier de Lyon (Vaise), le choix de bénéficiaire, soit des ASC du siège auquel ils sont normalement rattachés, soit des ASC du Réseau. Une communication dans ce sens a été faite pour leur demander de se positionner.

14/ Est-il possible de faire une double réservation sur les biens du CSE (exemple une en juillet et l'autre en août) ?

Oui il faut juste mettre un ordre de priorité (demande privilégiée, demande facultative).

POINT 2 : ASC

1/ Les sorties enfants et adultes (sans découché) sont laissées au libre choix des antennes tant au niveau du nombre que du tarif, étant entendu qu'on ne subventionne pas les activités à plus de 50%.

2/ Fête du livre, fête de la musique, fête des salariés, barbecue de l'été appelons ça « **Fête de l'été** » : continuez comme vous le faisiez, sous la forme qu'il vous convient ! Si vous avez du budget...

3/ Bons de rentrée scolaire

Recensement des besoins en juin, envoi dans les antennes fin août.
Prise en charge en central pour obtenir une remise auprès du prestataire.

Montants attribués :

École primaire : 40 €

Collège : 50 €

Lycée : 60 €

Cycle supérieur, apprentissage et filière professionnelle : 80 €

A partir de 16 ans présentation d'un certificat de scolarité.

Limite d'âge : 25 ans révolus.

4/ Noël

Les cadeaux restent à la charge financière des antennes.

Arbre de Noël : chacun l'organise à sa guise.

Noël adulte : cadeau d'un montant maximum de 60 € laissé à l'appréciation de la commission locale (exemple : bon d'achat et une bouteille ou autre).

Noël enfant :

D'une valeur maximale de 40 € jusqu'à 14 ans révolus.

Appréciation laissée à la commission locale sur le choix : cadeau, abonnement ou bon d'achat.

5/ Objets publicitaires

Possibilité de proposer à la vente aux salariés des objets marketing (logo du CSE ou de France 3) subventionnés ou non (appréciation laissée au choix des antennes).

6/ Budget des antennes

Chaque antenne va recevoir rapidement sa notification budgétaire. Le virement suivra dès l'ouverture effective de tous les comptes.

POINT 3 : les partenariats

Il faut faire le point dans toutes les antennes sur les partenariats actifs (codes de réduction, avantages variés), afin de pouvoir ensuite en

informer l'ensemble des salariés du réseau. Il s'agit de réductions accordées par les prestataires sans subvention du CSE.

Nancy s'occupe de réaliser cet inventaire. Un point sera à l'ordre du jour de la prochaine commission.

POINT 4 : Billetterie

Après un état des lieux sur les ventes 2018, dans les grandes lignes, il existe 2 types de billetterie : nationale et locale. La commission ASC du CSE réseau s'occupe de la billetterie nationale

Destinations concernées par la billetterie nationale :

Futuroscope, Disney Paris, Vulcania, Réserve africaine de Sigean, Puy du Fou, Astérix, les 3 Walibi (Belgique, Lyon et Agen), Zoo d'Amnéville, Zoo Parc de Beauval, Nigloland, Europa Park, Cité de l'espace, le Pal.

Nous allons contacter deux fournisseurs pour voir s'il est intéressant de travailler avec eux sur cette billetterie : Promoparcs (qui a l'inconvénient de ne pas reprendre les invendus) et Nouvelle Lune.

Nous partons sur une base de subvention de 40%.

Exception pour les entrées enfants chez Disney car le tarif enfant est cher à la vente.

Nous allons examiner la possibilité de bénéficier de places dématérialisées, plus simple pour toute la France.

Le choix du prestataire devra passer en commission des marchés.

Nous allons également voir avec ces fournisseurs pour un code préférentiel pour la vente en direct pour les salariés (partenariat).

Prix de vente prévisionnels de la billetterie nationale :

Futuroscope

Adulte : 20€

Enfant : 15€

Disney

Adulte : 40€

Enfant : 25€

Vulcania

Adulte : 12€

Enfant : 8€

Réserve africaine de Sigean

Adulte : 15€

Adulte : 10€

Puy du Fou

Adulte : 20€

Enfant : 12€

Astérix

Adulte : 20€

Walibi Belgique

Adulte : 20€

Walibi Agen

Adulte : 10€

Walibi Lyon

Adulte : 15€

Zoo d'Amnéville et de Beauval

Adulte : 15€

Enfant : 10€

Nigloland

Adulte : 15€

Europa Park

Adulte : 25€

Cité de l'espace

Adulte : 10€

Enfant : 8€

Le Pal

Adulte : 15€

Pour cette billetterie, l'idée est d'être opérationnel avant les vacances de pâques de la zone B. La gestion de cette billetterie devra être confiée à une assistante administrative, à déterminer.

Date de la prochaine réunion

9 et 10 mai à Toulouse

Compte-rendu de la commission des marchés du CSE Réseau France 3

21 mars 2019

Présents : Fabienne Labigne, Olivier Mélinand, François Ormain, Eric Vial

Absents excusés : Pierre Mouchel, Christophe Porro

Invitée : Annabelle Igier

Invité absent excusé : Jean-Hervé Guilcher

1- Voyage au Canada

La commission des marchés du réseau France 3 s'est réunie à Paris le 21 mars dernier. Elle a été saisie par le bureau du CSE d'un projet concernant un voyage au Canada organisé par les Actions Sociales et Culturelles (ASC) de l'antenne de Reims.

La trésorière invitée à la commission, mais qui n'a pas de droit de vote, explique que « la volonté d'organiser un séjour au Canada résulte d'un sondage réalisé en interne auprès des salariés sur l'antenne concernée ».

Deux devis proposant le même circuit et les mêmes prestations ont été sélectionnés pour l'analyse : Havas et Alest. La commission a dû se déterminer sur le choix du voyageur en appliquant les critères de pondération adoptés à l'unanimité par les élus du CSE.

Rappel des critères des notes (sur un total de 100 points) concernant les voyages organisés par les ASC : le prix (20 points), la qualité de la prestation (20 points), le retour d'expérience et la réputation de l'agence (15 points), la Responsabilité Sociale et Environnementale (25 points), la gestion des aléas (10 points), l'adaptabilité à nos contraintes (10 points).

Après débats et discussions des devis la commission donne une note de :

- 50/100 pour le voyageur Havas
- 84/100 pour Alest

La commission des marchés du CSE de France 3 décide donc de valider le devis proposé par Alest pour un montant de 1190 €/personne sur une base de 30 personnes, soit un total de 35.700 €. (Le devis de Havas s'élevait à 42.600€)

2- Rappel des prérogatives de la Commissions des Marchés

La commission des marchés est informée par la trésorière du CSE que des présidents des ASC ou des secrétaires administratives ne semblent pas avoir pris conscience des nouvelles modalités concernant les devis de 30.000 € et plus pour les voyages qu'ils organisent.

La commission rappelle qu'il est impossible pour la trésorière de payer des factures de plus de 30.000 € sans que la commission des marchés du CSE n'ait donné son aval. Le bureau et les élus du CSE exigent qu'au moins deux devis soit présentés pour les voyages.

La commission proposera prochainement une communication à l'intention de toutes les ASC pour rappeler les nouvelles règles législatives.

Prochaine date de la commission des marchés : le 5 avril à Lyon.

La commission demande au bureau du CSE de prendre acte de Compte-rendu et d'informer les élus du CSE de sa décision.