

Compte-rendu du CSE du réseau régional de France 3 des 28 et 29 juin à Marseille

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Elisabeth Braconnier (France 3 Franche-Comté), Karine Cévaër (France 3 Bretagne), Rabéa Chakir-Trebosc (France 3 Aquitaine), Chantal Frémy (France 3 Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Bretagne), Annabelle Igier (France 3 Champagne-Ardenne), Claire Lacroix (France 3 Provence-Alpes), William Maunier (France 3 Lorraine), Pierre Mouchel (France 3 Aquitaine), Christophe Porro (France 3 Provence-Alpes), Thierry Pujo (France 3 Limousin), Sylvie Samson (France 3 Centre)

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

Ce CSE était le dernier sous la présidence d'Olivier Montels, qui rejoint la DGDAP (direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes). Une réunion dans un climat délétère, où le président n'a pas été l'élément le plus modérateur, loin s'en faut... Une sortie par la petite porte, pour un président qui a surtout brillé par sa détestation du dialogue social et par une grande désinvolture dans l'animation des débats, la qualité des informations transmises aux élus... et jusqu'à sa présence, très intermittente, en CSE du Réseau. On ne peut pas dire que sous sa présidence, cette instance qui doit être de haut niveau, ait été particulièrement incarnée. Nous appelons de nos vœux un vrai changement à l'avenir.

Grille de rentrée

En présence de Patrice Schumacher, directeur des antennes régionales

La grille de rentrée démarrera le 2 septembre dans l'ensemble des antennes du Réseau. La grande nouveauté, c'est l'allongement des JT en semaine le midi et le soir. Les tranches d'information ne démarreront plus à un horaire rond mais à 11h53 et 18h53. Le présentateur en place commencera par annoncer le titre régional principal puis il lancera les Locales qui seront diffusées dans la foulée. Suivra le JT régional. La Direction met en avant une continuité de la tranche d'information, sans pause publicitaire ni bande annonce.

Pour alimenter les 7 minutes d'antenne supplémentaire, rien ne semble arrêté ni figé. Des salariés ont ainsi découvert qu'ils pourraient être amenés à tourner des sujets incarnés en Provence-Alpes ou bien des sujets « mojo » (mobile journalist) en Bretagne.

La Direction de l'Information revendique une volonté d'explication et de décryptage. Les sujets abordés dans les Locales pourront être approfondis et réexposés... Par respect pour les téléspectateurs, les élus espèrent que ce ne sera pas en l'état.

La CGT insiste sur l'inquiétude des salariés quant aux moyens alloués à ces formats allongés, inquiétude renforcée par les nombreux départs annoncés dans le cadre du plan de départs.

La Direction reconnaît que la situation est compliquée avec des salariés engagés dans des départs en septembre et décembre. Durant cette période de transition, elle dit que le recours aux CDD sera envisagé.

La CGT sera extrêmement vigilante sur les conditions de travail des salariés. En cas de difficultés, surcharge de travail, stress, épuisement, etc., les salariés sont invités à se manifester sans attendre auprès de leurs représentants de proximité qui sont chargés d'instruire localement les questions de santé et de conditions de travail.

Matinales France Bleu / France 3 : « Expérimentations » de Nice et Toulouse et généralisation des matinales

En présence de Philippe Castel, rédacteur en chef en PACA, coordinateur éditorial des projets de Nice et Toulouse pour France 3, qui remplaçait Germain Dagognet.

Avant même le retour d'expérience des sites pilotes de Nice et Toulouse, la décision avait été prise de généraliser les matinales radio filmées. Il ne pouvait en être autrement, dans la mesure où il s'agit d'une injonction de la tutelle. Il ne s'agissait donc nullement d'une expérimentation mais de simples pilotes sur six mois.

En réunion préparatoire, deux élus de Radio France sont venus évoquer le ressenti des salariés côté France Bleu. Des réactions très différentes selon les stations et selon leur sociologie, les plus jeunes manifestant plus d'appétence pour la télé. Au final les réunions entre organisations syndicales et direction de Radio France ont plus tourné à la négociation sur les primes de passage à la télé (2€ aux dernières nouvelles) ou d'habillement. Une négociation interne à France Bleu devait s'ouvrir le 4 juillet.

Côté France Télévisions, un retour d'expérience doit avoir lieu à Paris le 12 juillet avec les personnels des régions pilotes et des deux prochaines matinales concernées (Lille et Guéret). La direction affirme que la diffusion des matinales filmées sur l'antenne de France 3 a peu d'impact sur les personnels. Elle la réduit à une charge supplémentaire pour les documentalistes (évaluée à 2h par jour à Toulouse, incluant un renfort qui ne compense pas l'activité liée à la matinale) et à des planifications spécifiques pour les vidéos, avec des prises de service à 6h ou 6h30.

Au final, l'éditeur visuel, chargé de mettre en image la matinale et qui est un journaliste, sera un salarié de France Bleu (même s'il se murmure que Radio France pourrait sous-traiter la prestation au privé, ce qui inquiète sur le contrôle de l'utilisation de nos images).

Les élus du CSE estiment que la problématique est bien plus large et que les informations transmises par la direction sont approximatives et lacunaires :

- Que recouvre précisément la somme de 9 M€ régulièrement évoquée dans la presse et confirmée par la direction pour le déploiement de l'ensemble des 44 matinales ?
- Quel est au final l'investissement par studio de France Bleu ? 100 000 € ? 200 000€ ?
- Quelles synergies immobilières entre les emprises de France bleu et celles de France 3 ?
- Quelles conséquences et quels impacts – encore inconnus pour la plupart – vont avoir ces matinales sur les conditions de travail et les process ?

Ces questions et bien d'autres justifient aux yeux des élu.e.s CGT la mise en œuvre d'un processus « d'information-consultation ». Ce que réfute Olivier Godard, réduisant la question des matinales à un simple achat de programme (tous les frais sont à la charge de France Télévisions) à un prestataire (Radio France).

La généralisation annoncée des matinales – à terme 44 matinales voire 45 si l'on en crée une à Lyon où France Bleu n'existe pas – doit commencer dès l'automne par France Bleu Creuse (territoire de France 3 Limousin) et France Bleu Nord (France 3 Nord-Pas-de-Calais). Les élus CGT ont alerté la direction sur la situation de la vidéothèque de Lille, où un poste est vacant depuis plusieurs mois. Le service n'est pas en état de faire face à de nouvelles tâches, il faut donc a minima et urgemment combler le poste.

Ces 2 nouvelles matinales seront diffusées sur la TNT et en streaming mais pas sur les box. France Télévisions milite auprès de l'Etat pour qu'il oblige les FAI (fournisseurs d'accès à internet) à mettre en place une diffusion géolocalisée et à diffuser le signal des locales.

France Bleu conserve la maîtrise éditoriale, mais comme France 3 fournit des images, se pose la question de la validation des éléments transmis par l'encadrement journalistique de France 3. Si ce principe semble avoir été respecté à Toulouse, cela n'a pas forcément été le cas à Antibes, faute de temps pour les cadres éditoriaux.

Les élus ont alerté la direction sur le nécessaire respect du travail des journalistes et des dispositions légales s'y rapportant. La direction n'a manifestement pas pris en compte la question des droits d'auteurs, moraux et patrimoniaux. Les élus ont adopté une **➔motion** en ce sens. Olivier Montels s'est engagé (en l'occurrence il a plutôt engagé sa successeure) à « faire nommer quelqu'un sur cette question sans tarder ». Les élus proposent par ailleurs une réunion des organisations syndicales avec la secrétaire générale adjointe de France Télévisions, Stéphanie Martin, dont c'est la spécialité.

Information/consultation sur la réorganisation de la direction financière

En présence de Michèle Brait (Directrice de la comptabilité), Elisabeth Ferraz (RRH Finances, Production, Moyens Antennes et Programmes) et Stéphanie Jean-Lecorvaisier (coordinatrice RH)

L'expert désigné par le CSE a présenté son rapport sur ce projet de réorganisation impactant principalement les comptables en région et dans une moindre mesure les contrôleurs de gestion.

Dans leur ➔ **avis** très détaillé, adopté à l'unanimité, les élu·e·s sont revenu·e·s sur les conditions de préparation de ce dossier, les impacts potentiels sur les conditions de travail et d'emploi des personnels, ainsi que sur les modalités d'accompagnement.

Un point d'information trimestriel sera fait en CSE pour suivre la mise en place et vérifier que les préconisations émises sont suivies d'effets.

Assistantes sociales

En présence de la directrice-adjointe et de la responsable des assistantes sociales de la société Responsage.

Ce point d'information a été particulièrement animé. Absence de documents et réponses imprécises de la part de la direction, ce point n'a pas été géré à la hauteur de ses enjeux par la direction du Réseau. Les assistantes sociales ont parfois en charge des dossiers de personnels en grande fragilité, les élus pouvaient espérer un peu plus de sérieux ou de sincérité dans ce domaine.

Deux salariées de l'entreprise « Responsage » sélectionnée suite à l'appel d'offre sont venues présenter leur service, leur fonctionnement et leur société financée par des entreprises du CAC 40.

Mais quid de l'autorisation des salariés pour le transfert de leurs dossiers ? Quid des limites de leurs missions établies par le contrat avec FTV ? Quid des bilans régionaux partagés avec les élus de proximité, etc. ?

De nombreux problèmes ont émergé lors des débats en CSE. En particulier le faible nombre d'assistantes sociales (6 et à terme 8) pour couvrir des entreprises qui comptent 140 000 salariés potentiels ou encore le faible nombre d'entretiens prévus en présentiel (seulement 50 prévus au contrat pour le Siège et le réseau).

A l'heure où l'entreprise plébiscite la co-construction en matière d'accompagnement social et psycho-social des salariés, ce recul a été très mal perçu par les élus. Ils ont voté une ➔ **résolution** à l'unanimité.

Remontées des dysfonctionnements des instances de proximité

Malgré les bonnes intentions et les décisions prises par Olivier Godard, DRH du Réseau France 3, certaines directions locales ont du mal à appliquer les consignes, voire tout simplement à accepter d'être dans un dialogue social constructif avec les représentants de proximité. Pourtant c'est possible, puisque ça se passe relativement bien dans beaucoup d'antennes. Y aurait-il un problème de posture, si souvent reproché aux élu·e·s ?...

Les dysfonctionnements vécus par les élu·e·s de proximité sont régulièrement remontés et tranchés en central entre la secrétaire adjointe du CSE et le DRH. Ce CSE a été une nouvelle occasion de faire le point, notamment sur des relevés de conclusions non communiqués aux salarié·e·s, les invité·e·s, la compétence des RP pour traiter les problématiques

des salariés de La Fabrique (ex-filière de Production), les réunions qui se tiennent exclusivement sur la ½ journée, etc.

Vie du CSE

Instance de proximité de France 3 Bretagne

Les élus du CSE ont élu à l'unanimité Nathalie Coulon, représentante de proximité en remplacement de Gaïd Lemoine, démissionnaire.

Commissions activités sociales et culturelles

Plusieurs modifications de casting ont eu lieu dans les commissions ASC (activités sociales et culturelles) de plusieurs antennes. Les élus du CSE ont été informés de ces changements :

En **Centre-Val de Loire**, Laurent Amblard remplace Sylvie Samson à la présidence de la commission ASC.

En **Picardie**, Mathieu Maillet va remplacer temporairement Isabelle Debraye, le temps de son congé maternité.

En **Côte d'Azur**, Elise Durupt remplace Corinne Avanzi à la présidence de la commission.

Présentation des comptes 2018 des CE de pôles

En présence des 4 experts comptables des anciens CE de pôle.

Les élus ont examiné les comptes 2018 des CE des 4 anciens pôles ainsi que les comptes des cantines de Bordeaux, Marseille et Antibes. Les comptes ont été adoptés par les élus du CSE.

La dévolution des biens avait été actée lors du CSE de décembre 2018, il s'agissait donc d'examiner la période transitoire du dernier trimestre, et surtout d'avoir une photographie de ce qui allait effectivement être transmis par les anciens CE de pôles au CSE du Réseau.

Dans l'ensemble, pas de surprise, les anciens CE ont suivi la trajectoire qui avait été présentée aux élus du CSE lors de la dévolution. L'année 2018 est donc dans la ligne.

Les comptes des anciens CE affichent un résultat d'exploitation avec un déficit maîtrisé et prévu, de l'ordre de 300.000€, qui a permis à chacun des CE de pôles de consommer une partie de leurs importantes réserves. Des réserves qui remontent à 2013-2014, où, après un flottement sur le calcul des subventions, la direction de FTV avait versé d'importants reliquats que chaque pôle, ensuite, avait pu consommer à son rythme, en fonction des choix budgétaires des élus.

En 2018, les subventions ASC (activités sociales et culturelles) et fonctionnement ont connu un important changement – défavorable aux CSE – dans leur mode de calcul, en raison des ordonnances Macron. Un changement de méthode qui affecte également le montant du solde de subvention encore à verser au CI-ORTF, et qui reste à calculer.

Côté ASC, le plus gros poste est celui des voyages, conformément aux budgets présentés dans les anciens pôles. Les coûts des voyages décidés avant la fin des pôles n'impacteront pas les subventions versées aux antennes en 2019, puisque budgétés et provisionnés par les réserves des ex-pôles.

Le patrimoine a également fait l'objet d'investissements de rénovation.

Côté Fonctionnement, les différents arrêtés comptables intermédiaires pour le passage en CSE ont entraîné une augmentation des honoraires comptables.

En fin d'année 2018, pour permettre le démarrage du CSE qui ne disposait pas encore de comptes bancaires, la trésorerie de l'ex-pôle Nord-Est a permis de payer les 1ers frais de fonctionnement.

Par ailleurs, les élus ont interpellé la direction du Réseau car la direction du dialogue social a décidé de ne plus rembourser le montant des assurances en responsabilité civile payées par les CE et le CSE dans le cadre des activités sociales et culturelles. C'est pourtant une obligation légale inscrite dans le Code du Travail ! Affaire à suivre donc.

La cantine de Bordeaux a connu une importante hausse de sa fréquentation en 2018, re-facturée par le prestataire. Elle affiche donc un déficit, mais il est couvert par les réserves de trésorerie.

La cantine de Marseille, avec 90 repas servis par jour, affiche un bénéfice. Mais ce bénéfice vient compenser le déficit de la cantine d'Antibes. Un déficit dû au départ à la retraite d'un des salariés de la cantine et dont la direction a refusé de prendre en charge les indemnités de départ, alors que cela a toujours été l'usage. Une situation qui fragilise donc les deux cantines, alors même que l'on peut redouter une baisse des rationnaires avec le prochain plan de départs. Les élus du CSE ont donc adopté une ➡ **résolution**.

Paris, le 5 juillet 2019

[Prochaine réunion du CSE](#) les 29 et 30 août à Rouen

D'ici là vos élu·e·s et représentant·e·s CGT vous souhaitent un bel été.

LES MATINALES FRANCE BLEU / FRANCE 3

MOTION INTERSYNDICALE exigeant le respect des DROITS D'AUTEURS des journalistes

Les pilotes de radio filmée France Bleu/France 3 qui ont été lancés en 2018 ont mis en évidence le non respect de l'accord « Droits d'auteur » FTV du 3 mai 2007 et en particulier de son article 6 sur le droit moral des journalistes.

Non seulement les reportages sont réexposés à Radio France (matinales et ou site internet) pour lesquels ils n'ont pas été tournés,
non seulement ils sont remontés sans les interviews ni les commentaires d'origine,
non seulement ils sont modifiés sans l'accord des auteurs,
non seulement la validation éditoriale par un journaliste n'est ni avérée ni systématique,
non seulement ces manquements bafouent les autres textes en vigueur (accord FTV, CCNTJ, Code de la propriété intellectuelle, guide des bonnes pratiques des JT de mai 2019) mais aussi ces pratiques mettent en jeu la responsabilité juridique et pénale des auteur.e.s et de la directrice de la publication .

*Nous rappelons que selon les termes de l'accord, l'article 6 stipule : « les œuvres déjà achevées ne supportent que les modifications, apportées par des journalistes professionnels, rendues nécessaires par des impératifs éditoriaux ou techniques **qui n'en dénaturent pas le sens ni la portée** ».*

Dans ce contexte, les élu.e.s du CSE du réseau régional de France 3 exigent le respect plein, entier et immédiat des droits d'auteur des journalistes. Ils et elles se réservent – à défaut – le droit de le faire appliquer par tous moyens.

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

Marseille, le 27 juin 2019



AVIS DES ELU-E-S DU CSE DU RESEAU FRANCE 3 SUR L'INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE

En complément des différents documents d'information-consultation, les élu-e-s du CSE du réseau France 3 ont pris connaissance du rapport d'expertise analysant les impacts sur les conditions de travail du projet d'évolution de l'organisation de la Direction Financière de France télévisions. Cette expertise avait été votée par les élu-e-s le 25 avril 2019.

Pour rappel, les objectifs de l'expertise étaient :

- 1. Les conditions de préparation et de gestion de ce projet ;
- 2. Les impacts possibles du projet sur l'organisation et les conditions de travail et d'emploi des personnels ;
- 3. Les modalités d'accompagnement du projet.

1. Sur les conditions de préparation et de gestion de ce projet

Un travail préparatoire associant des salarié-e-s a participé à définir l'organisation cible, même si on peut regretter que ça se soit limité aux cadres. Plusieurs séminaires ont eu lieu, d'abord avec les responsables puis avec l'ensemble des salariés.

Le document d'information-consultation est structuré.

Des échanges ont eu lieu tout au long de l'expertise entre la direction et l'expert, et entre la direction et les élu-e-s.

Les salarié-e-s, notamment en région, ont répondu présent-e-s pour participer à l'expertise.

Un travail préparatoire, des ateliers de travail avec une certaine catégorie de salarié-e-s, un volume adéquat de communication, un dialogue avec les instances et l'expert, tous ces éléments élèvent notre niveau d'attentes pour les prochains **projets de transformation**.

2. Sur les impacts possibles du projet sur l'organisation et les conditions de travail et d'emploi des personnels

Majoritairement, les salarié-e-s ne rejettent pas le projet, et pour certains, ils l'attendent. En revanche, ce déploiement interroge.

a. L'obligation de **spécialisation**, principalement pour les comptables en région, va sensiblement altérer l'intérêt des postes et donc le sens au travail. Ce critère est l'un des indicateurs reconnus de déclenchement des risques psycho-sociaux selon le modèle de Gollac.

La spécialisation va aussi mécaniquement réduire le champ des **trajectoires professionnelles** possibles.

Afin de préserver un certain équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les salarié-e-s ont majoritairement intégré les contraintes liées à ce projet afin de garder leurs conditions de travail, notamment géographique. Pour autant, les élu-e-s ne peuvent se satisfaire de cet état de fait.

- **La double problématique de préservation de l'intérêt maximum des postes et de possibilité de trajectoire professionnelle doit être la préoccupation de tous, à commencer par la direction.**
- **Néanmoins, l'intérêt du travail doit être établi par et avec les salarié-e-s. Les élu-e-s notent l'acceptation de la direction de la proposition de l'expert que deux groupes de travail soient réunis sur le sujet. Ceci permettra de répondre à cette nécessité d'intérêt au travail, mais également de les embarquer dans la transformation de la Direction Financière. Les élu-e-s demandent que les salarié-e-s participant soient des volontaires, et que le COPIL de ces groupes de travail inclut des représentant-e-s du personnel.**
- **La perspective de trajectoire professionnelle se fera au travers de formations qui ouvriront des passerelles d'un service/cycle à un autre, ainsi que vers d'autres métiers (de la comptabilité vers la finance).**
- **La direction devra faire un suivi régulier au travers d'indicateurs tels que le micro-absentéisme.**

b. Départs non remplacés déjà subis, pyramide des âges, plan de départs à venir, incertitude sur le taux de remplacement... La poursuite de la **baisse constante des**

effectifs (-9,4% d'ETP sur 2 ans) pourrait conduire à une baisse des productions et/ou de la qualité, à une tension du corps social, et/ou à des externalisations de tâches. Le manque d'effectif a un impact sur les rythmes de travail puisque la charge de travail de l'équipe est répartie sur un nombre réduit de personnes. De fait, le travail est accompli à un rythme plus soutenu, créant un risque de surcharge, sans compter que certain-e-s seront aussi en appui de collègues moins expérimentés. L'impact potentiel sur la santé est grand.

Tous ces sujets amènent les salarié-e-s à s'interroger sur l'avenir.

- Pour les comptables : quelle est la prochaine étape ? La direction dit que la création d'un centre de services partagés centralisé ou externalisé n'est pas prévu dans l'immédiat.
- Pour les financiers : est-ce qu'une réorganisation par activité, sur le modèle de la réorganisation de la comptabilité, est en préparation ?

Ces interrogations légitimes créent une **insécurité de la situation de travail** ; un autre facteur déclencheur de RPS selon le modèle de Gollac.

De plus, les financiers sont également confrontés au paradoxe d'une mise en avant de la régionalisation mais une strate « polaire » est conservée.

- **La direction devra expliquer sa politique de remplacement (quel taux de remplacement, où, quels profils ?) et l'organisation du travail qui en découle.**
- **La direction devra déterminer les besoins futurs en termes de compétences qui dicteront le bon équilibre de cette population.**
- **Pour les financiers, il conviendra de les informer et de leur expliquer leur (nouveau) rôle et leurs (nouveaux) objectifs, en précisant les périmètres, tâches et objectifs dans quelle organisation, ainsi que l'impact potentiel de ces changements.**

c. Les **rappports sociaux** entre les salarié-e-s de la Direction Financière et leurs collègues sont également atteints : perte de contact avec les opérationnels et donc l'activité. Parallèlement, pour les salarié-e-s des autres directions, disparition du repère financier de proximité. Pour les élu-e-s, il faut que ceux qui gèrent les gens sachent ce que font les gens qu'ils gèrent. C'est la bonne définition de la proximité.

- **La direction devra préparer et diffuser des communications en amont à tous les salarié-e-s, financiers ou non.**

Depuis plusieurs informations-consultations (réorganisation du réseau régional, MIF, dématérialisation des factures fournisseurs), un sentiment de déséquilibre entre le Siège et les régions persiste : centralisation des décisions, des postes et des activités à valeur ajoutée.

Pour rappel, dans son document d'Orientations stratégiques de l'entreprise du 19 février 2019, page 10, Chapitre III – Premier sur l'innovation, autour d'une entreprise qui répond aux nouveaux défis, sous-partie B – Une entreprise plus agile qui favorise

l'autonomie et la délégation : « [...] Une réflexion sera ouverte pour favoriser aussi l'installation [en] région de fonctions centrales. »

- **La direction devra trouver une organisation équilibrée avec des services confiés aux régions, maintenir les spécificités régionales (Via Stella, NoA, La Fabrique...), mieux répartir les activités à valeur ajoutée, assurer le maintien de l'activité en région au fur et à mesure des départs et donner un rôle significatif et des moyens au poste de Financier Régional.**

L'annonce de l'**organisation** est attendue, mais son **déploiement** doit s'organiser dans le temps et s'accompagner afin de permettre une clôture sereine et des ajustements éventuels.

- **La direction devra annoncer la déclinaison nominative de l'organisation.**
- **Le déploiement pourra se faire sur une période plus longue que prévue, notamment pour ceux qui participeront à la clôture comptable, de décembre 2019 à février 2020 (principalement les comptables).**

3. Sur les modalités d'accompagnement

La direction explique qu'elle ne peut les détailler avant les nominations, ce qui peut être entendu. En revanche, cela ne l'exonère pas de présenter les grands axes et les moyens prévus.

Les élu-e-s rappellent que les comptables seront multi-impactés : fusion des activités, changement de métiers, clôture comptable 2019. Les contrôleurs de gestion vont essentiellement connaître une ventilation de portefeuilles.

Des salarié-e-s sont déjà en souffrance suite aux successions de réorganisations des équipes. Le risque d'essoufflement est réel. Il y a donc un risque pour la direction de ne pas réussir à embarquer les salarié-e-s dans le changement, et par conséquent qu'ils ne soient pas diffuseurs de la transformation.

- **La direction devra expliquer :**
 - **la procédure des vœux et son calendrier ;**
 - **le dimensionnement des services.**
- **La direction devra mettre en œuvre :**
 - **un chantier d'uniformisation des méthodes ;**
 - **un suivi attentif de la charge de travail de chaque salarié-e de la Direction Financière. Les indicateurs proposés par la direction sont insuffisants, ils doivent être complémentaire d'une remontée des irritants vécus par les salarié-e-s ;**
 - **un plan de formation ambitieux qui permettra notamment :**
 - **aux comptables d'uniformiser et partager les méthodes de travail entre le réseau France 3 et le Siège ;**
 - **aux managers d'accompagner la transformation et de faire vivre la nouvelle organisation, dans l'esprit de l'accord QVT**

du 12 juillet 2017. A ce titre, la formation de deux jours apparaît totalement insuffisante ;

- la direction doit également organiser le temps nécessaire au transfert de compétences entre les salarié-e-s.

→ Les élu-e-s ont entendu l'engagement de la direction d'autoriser le renfort nécessaire pendant la phase de transition.

Les élu-e-s attendent que la direction se positionne sur les interrogations, les **préconisations et les axes d'amélioration** pour les conditions de travail des salarié-e-s.

De plus, comme prévu dans l'accord du 16 mai 2019 relatif à l'aménagement du calendrier d'information-consultation des IRP sur ce projet, un **point d'information trimestriel** sur le déploiement du projet sera fait en CSE du réseau France 3 jusqu'en avril 2020.

Les élu-e-s exerceront la plus grande vigilance sur la mise en œuvre de ce projet porteur d'un certain nombre de risques potentiels clairement établis dans le rapport d'expertise pour les salarié-e-s, et en particulier dans le réseau France 3 qui sera le plus impacté.

Nombre de votants : 26.

Pour : 26 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

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

Marseille, le 27 juin 2019



Résolution des élus du CSE relative à la prestation « assistantes sociales »

Les élus du CSE du réseau France 3 dénoncent le manque d'information et de transparence de la direction quant à la mise en place de la prestation d'assistance sociale par téléphone à compter de septembre. Ils regrettent, comme lors de l'annonce de ce dispositif lors d'un précédent CSE à Rennes, de ne pas avoir été destinataires de documents détaillés sur l'appel d'offre de la direction pour cette prestation et le niveau de service offert aux salariés.

Ils s'inquiètent de la confidentialité, du suivi et de la transmission des dossiers des salariés entre les anciennes assistantes sociales et les nouvelles. La direction ne semble pas avoir envisagé toutes les problématiques afférentes à la question.

Ils s'étonnent que le choix de la direction se soit porté sur *Responsage*, une PME qui ne compte que 6 assistantes sociales pour un public potentiel de 130 000 salariés auxquels vont venir s'ajouter ceux de France télévisions. Les élus craignent une déshumanisation des traitements des dossiers. En effet, pas plus de 50 rendez-vous annuels en présentiel sont prévus pour les quelques 8000 salariés de notre entreprise basés dans l'hexagone, les personnels d'outre-mer devront se contenter de rendez-vous en visio. De plus, il apparaît que les représentants de proximité ne seront plus destinataires des bilans régionaux de ces assistantes sociales... quelle régression, quand on sait que l'accompagnement social des salariés doit être avant tout traité en proximité.

Par ailleurs, les élus s'interrogent sur l'identité et l'indépendance de *Responsage*, une entreprise financée par des multinationales comme Danone.

Les élus du CSE souhaitent que leur soient transmis les éléments du contrat signé avec *Responsage*. Ils souhaitent être associés au suivi régulier, qualitatif et quantitatif, de la prestation.

Voté à l'unanimité

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

Marseille, le 28 juin 2019



Résolution relative à l'unité de restauration d'Antibes

Les élus du CSE du réseau France 3 demandent que la direction prenne en charge les indemnités de retraite de la salariée de l'unité de restauration d'Antibes, ceci afin d'éviter de mettre cette entité de restauration en difficulté financière. Il en va de la responsabilité de la présidence du CSE.

D'autres départs en retraite ont été financés par une subvention exceptionnelle de la Direction par le passé, notamment à Marseille ou à Nancy.

Les élus exigent de la direction une cohérence dans ses décisions et un traitement équivalent à situation identique.

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

Marseille, le 27 juin 2019