

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 26 et 27 septembre à Lyon

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Elisabeth Braconnier (France 3 Franche-Comté, Besançon), Karine Cévaër (France 3 Bretagne, Rennes), Rabéa Chakir-Trebosc (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux), Philippe Conte (France 3 Auvergne-Rhône-Alpes, Grenoble), Chantal Frémy (France 3 Occitanie, Toulouse), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Bretagne, Brest), Secrétaire du CSE, Annabelle Igier (France 3 Grand-Est, Reims), William Maunier (France 3 Grand-Est, Metz), Pierre Mouchel (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux), Christophe Porro (France 3 Provence-Alpes-Côte d'Azur, Marseille), Thierry Pujo (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Limoges), Sylvie Samson (France 3 Centre, Orléans).

Représentante syndicale : *Véronique Marchand (Hauts-de-France, Lille).*

Déclaration liminaire de la CGT :



Il n'y a pas que le réseau régional de France 3 qui vit des moments difficiles. De nombreux témoignages qui nous remontent des sites régionaux de la Fabrique sont alarmants.

Des témoignages de souffrance au travail de salariés qui se sentent ignorés, méprisés, humiliés, abandonnés par une direction nationale lointaine, incapable d'entendre et de comprendre les difficultés qu'ils traversent, du fait d'une réorganisation qui n'en finit plus, qui a tout désorganisé, qui est vécue comme un empêchement au travail et à la qualité... [lire la suite](#)

Evacuation de la station de Rouen : une conséquence de l'incendie de l'usine Seveso Lubrizol

Suite à des témoignages inquiétants en provenance de Rouen, la rapporteure de la CSSCT a demandé à la direction du réseau de déclencher un danger grave et imminent (DGI). Ceci protège les salariés qui souhaitent faire valoir leur droit de retrait et facilite la reconnaissance en accident du travail si venaient à survenir des conséquences sur la santé des salariés soumis aux émanations de l'incendie. Cela ouvre également droit à une expertise si l'on soupçonne par exemple une contamination des locaux. Suite à la consultation des services juridiques la direction a renoncé au DGI mais a fait évacuer la station.

Selon nos accords, c'est aux représentants de proximité (RP) d'instruire le droit d'alerte. Comme il y avait urgence vu les événements, le CSE a pris l'initiative de lancer ce DGI. La

direction ne s'y est pas opposée. Les événements ont ensuite été notifiés par les RP dans le registre adéquat présent dans l'établissement. Une enquête doit être faite par un RP et un représentant de l'employeur. Ici, comme le problème vient de l'extérieur, l'objectif n'est pas d'établir un « arbre des causes », mais de voir si il n'y a plus de danger pour les salariés dans la station notamment au niveau de l'odeur, l'air ambiant, les résidus et dépôts...

A l'heure où sort ce compte-rendu, les équipes de France 3 Normandie Rouen n'ont toujours pas regagné leur station, mais travaillent dans des conditions précaires au sein de l'ancienne station réinvestie pour l'occasion ; les fonctions administratives sont en télétravail. Tout au long de la semaine dernière, des analyses de recherche de CO2, de plomb ou d'amiante ont été conduites ; les résultats ne présentent pas d'anomalie. La station doit faire l'objet d'un nettoyage complet avant le retour des équipes.

Situation générale de France 3

Le CSE se déroulait à Lyon à l'occasion des 20 ans de la locale « Grand Lyon », fêtés en grande pompe. Que de chemin parcouru depuis deux ans ! A l'époque, la direction de France 3 ne croyait plus à l'info de proximité et voulait fermer la plupart des locales. La région Centre Val de Loire avait d'ailleurs servi de poisson-pilote en supprimant les éditions de Bourges et Tours. Désormais la direction du Réseau réaffirme son attachement aux éditions locales. Il faut dire que la concurrence s'organise, avec l'arrivée à Lyon de BFM ou encore le lancement d'une matinale des télés locales privées de la presse quotidienne régionale et du réseau Via.

La patronne évoque même la possibilité que ça et là de nouvelles éditions locales voient le jour, à condition que cela n'entraîne pas la création de nouvelles structures (pas de nouvelles équipes dédiées, mais l'utilisation des BIP par exemple).

En ouverture de séance, la patronne du Réseau y est allée, une fois n'est pas coutume, de son liminaire. Pour dénoncer les sorties dans la presse liées à la situation de danger grave et imminent à Grenoble : « ça n'a pas aidé à la confiance ». Madame Mayerfeld n'a pas digéré que des extraits du rapport des experts, contenant notamment les initiales des protagonistes, soient publiés.

Côté situation générale, rien de bien nouveau. Laurence Mayerfeld affirme n'avoir pas encore reçu les arbitrages budgétaires pour 2020, alors que ça et là, on entend parler de nouvelles baisses d'ETP en région.

Evolution de l'organisation du numérique

Un projet qualifié de mineur par la direction mais qui va tout de même toucher une cinquantaine de cadres dans le réseau + quelques personnes à la direction parisienne. La directrice du réseau l'explique par la volonté de décroïsonner le silo du numérique, de favoriser l'appropriation du web par tous et de réduire le nombre d'encadrants (-1 dans les Codir régionaux).

Au niveau central, la direction de la stratégie numérique (Frédérique-Marie Lamouret et consorts) disparaît pour intégrer la direction de l'information régionale de Sophie Guillin.

En région, les délégués au numérique et les délégués antenne et programmes fusionnent en un seul délégué antennes et contenus, qui chapeautera les éditeurs web (chargés d'éditions numériques), dont la fiche de poste devrait d'ailleurs évoluer prochainement (il s'agit d'une revendication de longue date).

Côté info, les chefs info web disparaissent également pour devenir des rédacteurs en chef adjoints à part entière. Officiellement, ils auront un rôle de référent, le temps que le reste de l'encadrement monte en compétence. Mais on peut parier, qu'à partir du moment où ils vont faire les week-end ou les plannings, ce rôle de référent va rapidement disparaître.

En parallèle, la direction annonce un vaste plan de formation au web pour tout le management.

Une telle évolution, moins de 3 ans après la réorganisation du réseau de France 3 suscite de fortes inquiétudes chez les encadrants concernés. Côté antennes, ceux qui n'obtiendront pas le poste de délégué aux antennes et contenus (DAC) continueront à travailler avec le premier (avec le titre possible de conseillers de programmes) et de lui apporter leur expertise (soit numérique soit programmes), avant d'éventuels redéploiements vers d'autres activités. Les élus CGT ont fait remarquer que ces postes de conseillers de programmes n'étaient pas présentés dans le [projet de la direction](#).

La direction s'est engagée à communiquer aux élus les « matrices de transfert » des postes de l'ancien vers le nouveau système. Ils veulent aussi être informés des modalités d'accompagnement individuel des personnes impactées.

Reste la question des « community manager » qui n'existent pas en tant que tels, mais dont la fonction est exercée, tantôt par la com, tantôt par les éditeurs web ou d'autres personnes. Les élus CGT demandent que les rôles des uns et des autres soient clarifiés.

Déploiement d'Imédia 2 à Brest

C'est une queue de comète du projet de l'ancienne direction de France 3 Bretagne de supprimer l'édition locale de France 3 Iroise. Le combat des élus et OS concernant la réorganisation de la locale de Brest dans le cadre du déploiement d'Imédia 2 connaît son épilogue (du moins l'espère-t-on).

Après une expertise en CSE suivie d'une mise en sommeil de quelques mois, la nouvelle direction du réseau a repris le dossier.

Les élus du CSE déclarent leur satisfaction de voir maintenu le poste de mixage à la locale, alors qu'il était dans le collimateur des anciennes directions régionales et du réseau. Cette activité sera donc conservée avec le poste d'OPS ; elle évoluera au niveau technologique avec les mêmes équipements déployés dans les autres salles de mixage du Réseau. En contrepartie, la salle de Brest assurera une activité de mixage mutualisée avec celle de Rennes pour l'ensemble de la Bretagne.

En revanche, les élus déplorent la fusion à venir des postes d'assistante administrative et d'assistante d'édition dans cette locale excentrée qui affiche une productivité et une organisation très spécifiques compte tenu de ses deux éditions quotidiennes en français et en breton.

Les élus auraient souhaité passer par une expérimentation, tel que le définit l'accord QVT afin de prévenir tout effet pathogène de ce nouveau processus organisationnel. Le refus de la direction est très regrettable, même si elle accepte la mise en place d'un comité de suivi paritaire pour tracer et ajuster les dysfonctionnements et les contraintes qui peuvent peser sur la salariée qui occupe ce poste. Les élus du CSE resteront très vigilants quant à la charge de travail et la charge mentale de l'assistante particulièrement exposée.

Voir ici le ➡ [Relevé de décisions](#).

Suivi de la réorganisation de la direction financière

En présence de Michèle Brait, responsable de la comptabilité, Priscille Ducomet, directrice financière de FTV, Elisabeth Ferraz, RRH Finances, Production, Moyens Antennes et Programmes, Stéphanie Jean-Lecorvaisier, chargée de mission RH.

5 responsables de cycles et 9 responsables de services ont été **nommés** ces dernières semaines. Désormais, c'est aux comptables d'émettre leurs vœux de rattachement au service de leur choix. Les arbitrages devaient être rendus ces jours-ci. La direction souhaite pouvoir répondre aux vœux sans tenir compte de la localisation géographique des candidats, mais elle modère aussitôt : « *il faut voir aussi si ça fonctionne* ». Le responsable prendra contact avec sa nouvelle équipe et évaluera le temps nécessaire au traitement des activités et des formations à dispenser.

Afin de pallier les problèmes **d'éclatement des services** sur le territoire hexagonal, tous les salariés seront équipés de skype, avec casque et webcam. Mais la direction assure que les responsables se déplaceront régulièrement...

Côté plan de formation, des mise à niveau ou renforcements sur Excel sont déjà proposés aux comptables. Un cursus de formation à la prise de fonction pour les managers est à l'étude pour être mis en œuvre avant la fin de l'année.

La direction entend mettre en place la **nouvelle organisation** graduellement en fonction de la clôture comptable et des capacités des nouveaux services.

Conformément aux préconisations des élus, des **groupes de travail** seront mis en place :

- Des ateliers transverses pour discuter du sens au travail, de la communication et ce qui est attendu d'un manager. Un appel à candidatures sera fait aux salariés courant octobre. La DSQVT sera le garant du bon déroulement ;
- Des ateliers de travail d'une journée par service pour faire connaissance et construire l'organisation du service.

Michèle Brait réunira prochainement les responsables de cycles et de services pour redéfinir le **rôle du manager** et déterminer la **feuille de route de chaque service** pour que chacun sache ce qu'il a à faire. Le 8 octobre, ils entameront une série d'ateliers sur les attendus de FTV en matière de posture managériale.

Afin d'uniformiser les méthodes, des procédures sont en cours de rédaction, après sollicitation des équipes. Les comptables d'Outre-mer (qui ne sont pas concernés par l'évolution de l'organisation) seront également sollicités.

Afin de maintenir les **spécificités régionales** (NoA, La Fabrique et Via Stella), les chefs de service se déplaceront sur les différents sites pour évaluer les besoins.

La mise en place de la dématérialisation des factures fournisseurs arrive à son terme. La direction avait projeté une diminution de 10 ETP grâce à cette nouvelle procédure. A ce jour, 6 ETP ont été supprimés. La direction compte sur les 4 ETP restants (qui seront supprimés à terme) pour assurer du renfort « le temps suffisant ».

Par ailleurs, dans le cadre du **plan de départs**, 10 départs doivent avoir lieu à la direction financière dans son ensemble d'ici la fin 2022. La direction n'a pas su dire combien de postes de comptables étaient concernés. Quoiqu'il en soit, l'objectif est de remplacer par du CDD le temps que les process soient totalement mis en œuvre.

Relocation du site de production de Lambersart

En présence de l'équipe projet : Marina Da Silva, directrice déléguée du centre d'exploitation Nord, Laurent Vindevoghel, chef de projet, Stéphanie Jean-Lecorvaisier, chargée de mission RH.

Le site de production de Lambersart, près de Lille, était détenu en commun par FTV et TDF. La direction a négocié un échange de parts avec TDF entre les sites de Lambersart et de Lyon Part Dieu afin de sortir d'une indivision. Ainsi FTV est devenu le seul propriétaire du site de Lyon et TDF de celui de Lambersart.

Dans le cadre de ce projet de relocalisation, les 54 salarié-e-s de Lambersart vont devoir déménager vers deux sites : Lomme, pour les équipes de tournage et de fiction, et 31 rue de Béthune, dans l'hyper centre de Lille, pour la post-production.

Dans les deux sites, les surfaces seront plus importantes et le matériel renouvelé. Les accès seront facilités et les places de parking devraient être en nombre suffisant.

Rue de Béthune, un auditorium de bruitage et de post synchronisation va être construit, ce qui était un enjeu clé pour la CGT. Les élu-e-s ont noté la satisfaction exprimée par les personnels concernés par ce projet, qui semble marquer une volonté de pérenniser le site de production en région lilloise, même s'il répartit sur 2 sites le collectif de travail existant.

Il y a besoin de calme pour la post-production et le site donne sur une rue commerçante et une petite rue tranquille. Il s'agit d'un plateau de 1000 m2 avec la zone technique nodal au centre. Les bâtiments seront livrés bruts, tous les aménagements sont à faire. La direction indique qu'il y aura sûrement des modifications par rapport aux plans du projet.

A Lomme, les accès routiers apparaissent comme un atout majeur et les transports en commun sont assez proches du site. Les surfaces sont globalement plus importantes qu'à Lambersart. Les élus ont demandé qu'un espace soit prévu à Lomme pour accueillir un car lourd de vidéo mobile et sa flotte en cas d'opération dans la région.

Le déménagement est prévu pour le second trimestre 2020 à Lomme et en décembre 2020 pour la post-production.

Ça, c'est les aspects positifs du dossier.

Côté, face, les élus ont interrogé la direction sur les données économiques du projet (coût de fonctionnement actuel, coûts futurs, coût du déménagement, investissements techniques). Et là, grand silence. Il aura fallu une suspension de séance et la menace du vote d'une expertise pour que les interlocuteurs de la DMF reviennent avec des bribes d'informations au téléphone. Ainsi, le coût actuel de Lambersart serait de 951 000 € par an dont 300 000 € pour les seuls bâtiments. Pour les deux nouveaux sites le loyer serait de 450 000 € auxquels il faudrait ajouter 50 000 € de charges.

Les élus ont adopté une ➡ **résolution** demandant au CSE central de lancer une expertise si dans les 8 jours la direction ne fournissait pas un document clair et précis sur le financement du projet.

Par ailleurs, les élus CGT exigent que la DMF applique l'accord QVT dans la conduite du projet, ce qui implique d'associer largement les personnels des deux sites concernés afin d'aménager au mieux les deux futurs sites, ainsi que leurs représentants, ce qui est loin d'être le cas à ce stade.

A titre d'exemple, les salariés ont demandé une douche sur le site de la rue de Béthune. Cela peut sembler très anecdotique pour un projet de cette ampleur mais la réaction négative du chef de projet face à cette demande en dit long sur la prise en compte des problèmes concrets mis en avant par les salariés. L'incarnation du management de projet par la QVT prôné par la direction générale a visiblement du mal à descendre dans les étages...

La CGT souligne la qualité du projet mais constate tout de même un sacré écart de traitement avec les autres sites de la Fabrique dont les salariés ont le sentiment qu'ils sont laissés en déshérence. Nous attendons donc avec impatience que la DMF présente le plan d'investissement en installations et matériels techniques dans les autres sites.

Suivi du projet de déménagement de Vanves

La commission de suivi du déménagement de Vanves s'est réunie le 19 septembre. A l'ordre du jour : l'organisation de la planification des salariés qui seront « versés » à la DMF, les indicateurs de suivi, l'avancement des travaux et des différents chantiers techniques, le guide d'accueil au Siège, le devenir de l'Instance de Proximité, la reprise et la sous-location du site de Vanves et la visite des futures emprises au Siège.

Les représentants de proximité de France 3 Paris Île-de-France membres de la commission de suivi ont souhaité lire une déclaration en ouverture de séance, tant les inquiétudes des salariés sont encore fortes.

Depuis la rédaction du compte rendu, la direction a proposé une nouvelle version d'accord sur le devenir de l'Instance de Proximité, qui a été signée par plusieurs OS, mais qui pose à la CGT de grosses questions concernant le traitement des problématiques de santé concernant les techniciens reversés au siège.

Les élus ont demandé depuis plusieurs mois à la direction de trouver des solutions pour les prestataires, notamment les agents d'accueil qui travaillent depuis des années sur le site. La direction dit continuer à y travailler, mais n'a rien à leur proposer à ce stade.

La question du parking semble réglée : les 20 places attribuées aux salariés restants rattachés à France 3 Paris Île-de-France n'ont pas toutes été demandées.

Quand le chef de centre, dont le poste est supprimé, aura rejoint sa nouvelle affectation (à Nantes, probablement en janvier 2020), la commission de suivi et le CSE poursuivront leur travail avec le directeur régional et la RH.

Tous les salariés recevront un avenant à leur contrat de travail avant le déménagement qui aura lieu le week-end des 26 et 27 octobre.

Voir le ➔ [compte rendu de la commission](#).

Suivi des alertes pour danger grave et imminent à Grenoble et à Orléans

Concernant **Grenoble**, une expertise avait été votée par le CSE en session extraordinaire le 11 avril 2019 suite à la tentative de suicide d'une salariée, élue du personnel de l'antenne de Grenoble, sur son lieu de travail. Cette expertise menée par le cabinet CEDAET avait pour objet de rechercher les causes des dysfonctionnements dans l'entreprise qui ont permis ce geste. Le rapport, remis fin juillet 2019 à la direction avait fait l'objet de vifs débats lors du CSE d'août. Les élus ont voté une ➔ [résolution](#) présentant des mesures correctives à mettre en place au regard de l'urgence de la situation.

Le diagnostic posé faisait donc état de risques graves qui perdurent aujourd'hui sur le site de Grenoble.

Concernant l'antenne d'Orléans une expertise avait été votée le 4 avril 2019, là aussi suite à un danger grave et imminent. La tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe était à l'origine de cette alerte pour risque grave. Le CSE avait alors adopté une ➔ [résolution](#), déclinant les actions à mettre en œuvre au sein de cette antenne. La direction avait donc tout le loisir de s'inspirer de ces préconisations pour décliner son plan d'actions. Il n'en a rien été.

Au lieu de cela, la direction s'enferme dans un débat strictement juridique. Elle a saisi l'Inspection du Travail de Paris pour signifier que les élus du CSE ont refusé de lever le danger grave et imminent. Mais cette saisine n'exonère en rien la direction de son obligation de résultat sur la santé des salariés, surtout après des tentatives de suicide dont le danger grave et imminent n'a pas été contesté.

Qu'a fait la direction depuis tout ce temps à Grenoble et à Orléans ? Quelles actions met-elle en place ? Comment travaille-t-elle à la réparation du collectif ? A ce jour aucune information n'est parvenue aux membres de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE), alors que la loi impose à la direction de répondre point par point aux préconisations inscrites dans la résolution des élus du CSE.

Seule réponse : deux instances de proximité extraordinaires (l'une à Orléans, l'autre à Grenoble) auront lieu le 10 octobre prochain, afin d'échanger sur le plan d'actions à mettre en place. Soit 6 mois après le déclenchement de l'alerte pour DGI.

Les élus rappellent que le travail ne pourra se faire que si et seulement si l'espace de parole est libéré et sécurisé. Par conséquent, dans une ➔ [résolution](#) les élus demandent que les cabinets d'experts qui ont travaillé sur les antennes de Grenoble (Cédaet) et d'Orléans

(Sécafi) soient présents lors de ces réunions de travail pour garantir la mise en place des préconisations. A ce stade, la direction semble avoir entendu cette demande.

Emploi : l'hémorragie se poursuit

Bilan de l'emploi au 1er trimestre 2019

Au 31 mars 2019, le Réseau comportait 3718,2 ETP contre 3822,4 ETP au 31 mars 2018. Il a donc perdu 104,1 ETP en 1 an.

- Hors MIF, le réseau France 3 comportait : 3056,6 ETP contre 3094 ETP au 31 mars 2018.
- les MIF comptaient 661,6 ETP contre 728,4 ETP au 31 mars 2018.

Le réseau a donc perdu entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019

- 99,5 ETP PTA
- 4,6 ETP Journalistes.

Soit au 31 mars 2019 : 1305 journalistes contre 1303 en 2018 (+ 2 salariés permanents) et 2073 Salariés PTA, contre 2116 au 31 mars 2018 ; et donc une réduction de l'effectif permanent de 43 PTA permanents sur 1 an.

- Réduction de 30 PTA sur les antennes France 3 ;
- Réduction de 13 PTA pour les MIF.

Cette réduction des postes permanents n'a pas été compensée par le recours au CDD ou aux Heures supplémentaires. Il s'agit donc de « gains » de productivité au détriment le plus souvent des conditions de travail des salarié(e)s et de la qualité des programmes.

Suivi des départs en RCC

L'accord « RCC » commence à produire ses effets dans le réseau de France 3. A ce jour, sur les 600 inscrits au niveau de France Télévisions, 205 salariés du Réseau se sont manifestés pour un départ d'ici 2022 : 71 journalistes et 134 PTA.

Une fois de plus, le réseau régional est particulièrement touché, puisqu'il porte 40 à 45 % des départs alors qu'il ne représente que 35% des effectifs de l'entreprise.

Cela va donner lieu à une réelle difficulté, car le remplacement des salarié(e)s partant(e)s se fera essentiellement par du CDD « au fil de l'eau », ce qui risque d'entraîner une désorganisation importante du fonctionnement des services concernés. Il faudra aussi être attentifs aux motifs de recours pour ces CDD...

Voir le ➡ [compte-rendu de la commission emploi-formation](#).

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les élus du CSE ont étudié le diagnostic 2018 de l'égalité entre les femmes et les hommes. Voir le ➡ [compte-rendu de la commission](#).

Ce diagnostic est à mettre en regard de l'accord Egalité et les objectifs qu'il affiche : 45% de femmes à FTV en 2020.

En 2018 on compte ainsi 43,9% de femmes dans le Réseau France 3 (Hors Corse), un chiffre en hausse mais moins élevé que celui de l'entreprise (44,7%).

La pyramide des âges montre une augmentation du nombre de femmes dans la tranche « 25-29 ans », ce qui est plutôt positif pour l'avenir.

Selon la direction, le travail effectué pour le recrutement et les carrières commence à payer, mais cela reste à démontrer dans les secteurs comme les IMG ou chez les vidéos.

Côté accès à l'encadrement, on est quand même loin du compte, 42,9% de femmes dans l'encadrement technique (objectif : 45%) et 29,8% dans l'encadrement journaliste (objectif 33%).

L'analyse des rémunérations PTA montre que l'écart se creuse chez les groupes 7 et 9. Idem chez les journalistes, l'écart monte à 10,5% pour les rédactrices en chef. Pas de quoi susciter les vocations féminines pour l'encadrement, qu'il soit technique ou journaliste...

A ce sujet la direction a indiqué qu'elle n'hésite plus à solliciter des dérogations auprès du contrôleur d'Etat qui fixe le taux maximum des augmentations, lors de l'entrée en fonction des femmes dans l'encadrement. Avis aux intéressées !

La commission Egalité du CSE a également pointé du doigt la situation à Clermont-Ferrand, une antenne qui sur 6 encadrants, compte... 6 hommes. Une situation anormale qui engendrerait des écarts de langage (voire des propos sexistes) et une planification ne respectant pas l'égalité de traitement, en particulier sur le web.

La direction va vérifier tout cela.

Information-consultation sur le projet de licenciement d'un élu suppléant du CSE réseau France 3

Grand reporter à Clermont-Ferrand, ce salarié a été en arrêt de travail pendant plusieurs mois. Lors de sa visite de reprise, fin 2018, le médecin du travail a recommandé à la DRH locale de « *prévoir un poste aménagé sur des sites autres que ceux de l'antenne Auvergne* ».

France.tv a saisi le conseil des prud'hommes pour faire annuler cette décision.

Suite à l'expertise d'un médecin inspecteur régional du travail désigné par les prud'hommes, le salarié a été déclaré inapte définitivement à tout poste de travail à France.tv aux termes d'une ordonnance rendue durant l'été 2019.

Le salarié ayant fait appel de cette décision, et l'appel devant être examiné début 2020, plusieurs élus se sont étonnés de cette précipitation et ont demandé le report de cette consultation à 2020, sans succès. La direction s'est retranchée derrière le caractère exécutoire de l'ordonnance des prud'hommes.

Les élus du CSE étaient donc consultés sur ce projet de licenciement et invités à répondre à cette question : « *êtes-vous favorables à ce licenciement ?* »

Le vote ayant lieu à bulletins secrets, la réponse des 25 élus a été disparate. Le vote défavorable au licenciement l'a emporté par 8 voix (3 voix favorables), avec une forte abstention (12 abstentions) et quelques blancs et nuls.

Le résultats du vote a été transmis à l'inspection du travail concernée.

Vie du CSE

Commission des moyens internes de fabrication. Les élus ont désigné Claude Framery (Lambersart), président de la commission des moyens internes de fabrication du CSE, en remplacement de Laurent Faure (Toulouse) démissionnaire.

Commission des antennes linéaires et numériques et de l'information locale et régionale. Jean-Yves Olivier rejoint la commission en remplacement de Bertrand Le Gall qui a quitté l'entreprise.

Compte-rendu de la commission des ASC du Réseau. Nancy Gressier, la présidente des ASC a rendu compte de la commission qui s'est réunie le 12 septembre, pour préparer le lancement des locations du patrimoine pour l'hiver et ajuster un certain nombre de subventions. Voir ici ➡ [le compte rendu](#).

Paris, le 7 octobre 2019

[Prochain CSE](#) : 23 et 24 octobre à Paris

[Prochain CSE Central](#) : 15 et 16 octobre à Paris

[D'ici là, vos élus CGT se tiennent à votre disposition](#)

INFORMATION/CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION AU SEIN DES ANTENNES ET DE LA DIRECTION DU RESAU REGIONAL FRANCE 3 CONCERNANT LE NUMERIQUE
--

1 - PREAMBULE

Afin d'affirmer davantage son identité de chaîne des régions, d'assurer le développement de l'offre régionale en renforçant progressivement la part des programmes régionaux sur la grille mais aussi en consolidant sa stratégie numérique, France 3 a mis en œuvre une nouvelle organisation de son réseau régional en janvier 2017.

S'agissant plus précisément de la stratégie numérique, cette réorganisation avait créé :

- Deux nouvelles fonctions au sein des Directions et antennes régionales
 - o Une fonction de Délégué numérique régional (x 12) concentrant sous l'autorité du (de la) Directeur(ice) régional(e) les fonctions et activités essentiellement dédiées à la mise en œuvre de la stratégie éditoriale numérique (création, conception, édition ainsi que l'animation des réseaux) et ayant autorité sur les éditeurs web présents dans les antennes de proximité.
 - o Une fonction de Chef info numérique (x 23) en charge de la production du flux quotidien d'information pour le numérique placé sous la responsabilité des rédacteurs(trices) en chef.
- Une nouvelle direction au sein de la Direction du réseau régional
 - o La Direction de la stratégie numérique en charge notamment de la définition de la stratégie éditoriale de l'offre numérique régionale, de la veille de l'évolution des usages et des pratiques, et leur traduction dans les offres régionales.

Ces évolutions ont permis d'accroître l'offre numérique des antennes régionales, tant au quotidien que lors d'opérations spéciales ou événementielles par l'activité même des personnels nommés à ces fonctions créatrices de contenus mais également par le développement des connaissances et les compétences des autres personnels mobilisés sur ces activités.

Pour autant, après près de trois ans de mise en œuvre de cette organisation, il apparaît nécessaire de donner une impulsion nouvelle et de faire évoluer, à la marge, cette organisation, de sorte que tant en ce qui concerne les programmes que l'information, la création de contenus et l'appropriation de la culture numérique soient accrues et mieux appréhendées par l'ensemble des salariés des antennes régionales évitant ainsi une logique de silotage préjudiciable à l'atteinte de nos objectifs.

2 - PRINCIPES GENERAUX

La Direction de la stratégie numérique au sein de la Direction du réseau régionale serait supprimée. Elle intégrerait la direction de l'info régionale au sein de la Direction de l'information de France Télévisions.

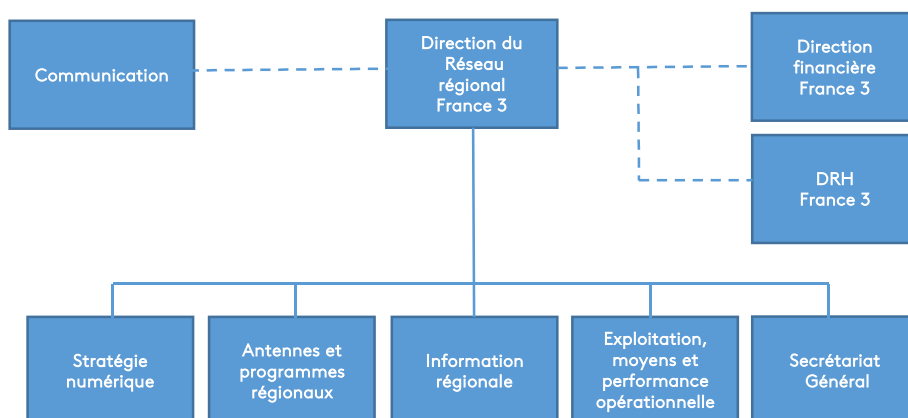
Les fonctions de Délégué numérique et de Délégué antenne et programmes au sein des directions régionales seraient également supprimées. Elles seraient fusionnées dans une fonction commune linéaire et non linéaire hors info (Fonction de Délégué Antennes et contenus –tous supports-hors info). Cette fonction de Délégué Antennes et Contenus (tous supports – hors info) assumerait la responsabilité des contenus télévisuels et numériques hors information. La fonction de chargé d'édition numérique lui serait rattachée.

La fonction de Chef info numérique évoluerait pour intégrer pleinement l'encadrement des rédactions régionales. A ce titre, la fonction de Chef info numérique évoluerait vers la fonction de Rédacteur en chef adjoint et serait toujours placée sous l'autorité des Rédacteurs(rices) en chef, ces derniers seront ainsi pleinement responsables des contenus numériques pour ce qui concerne l'information. La responsabilité éditoriale des médias Web et TV serait assurée par le rédacteur en chef et l'ensemble de ses adjoints. Outre un intérêt éditorial évident, cette évolution se place également dans le cadre de notre objectif d'extension sur les plages d'édition numérique, avec un objectif 2022 d'être présents en termes d'information régionale de 7 h 00 à 21h30, 365 jours par an.

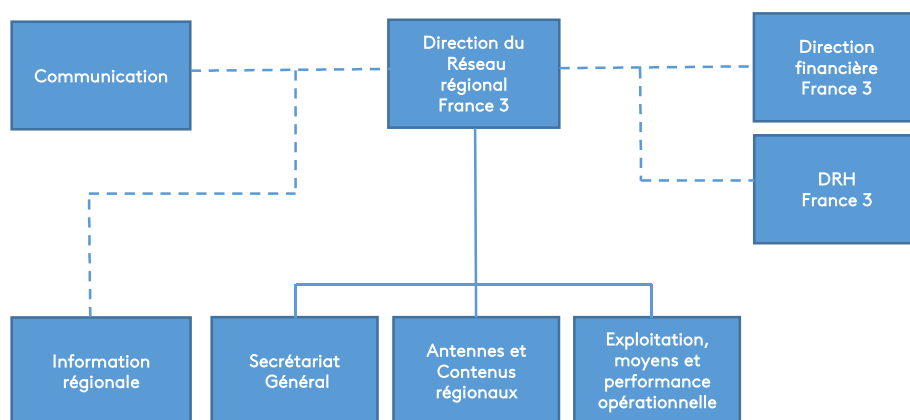
Rédacteurs(rices) en chef et Délégué(es) Antennes et Contenus seraient tous deux rattachés au(à la) Directeur(rice) régional(e).

3 - EVOLUTION DES FONCTIONNOGRAMMES

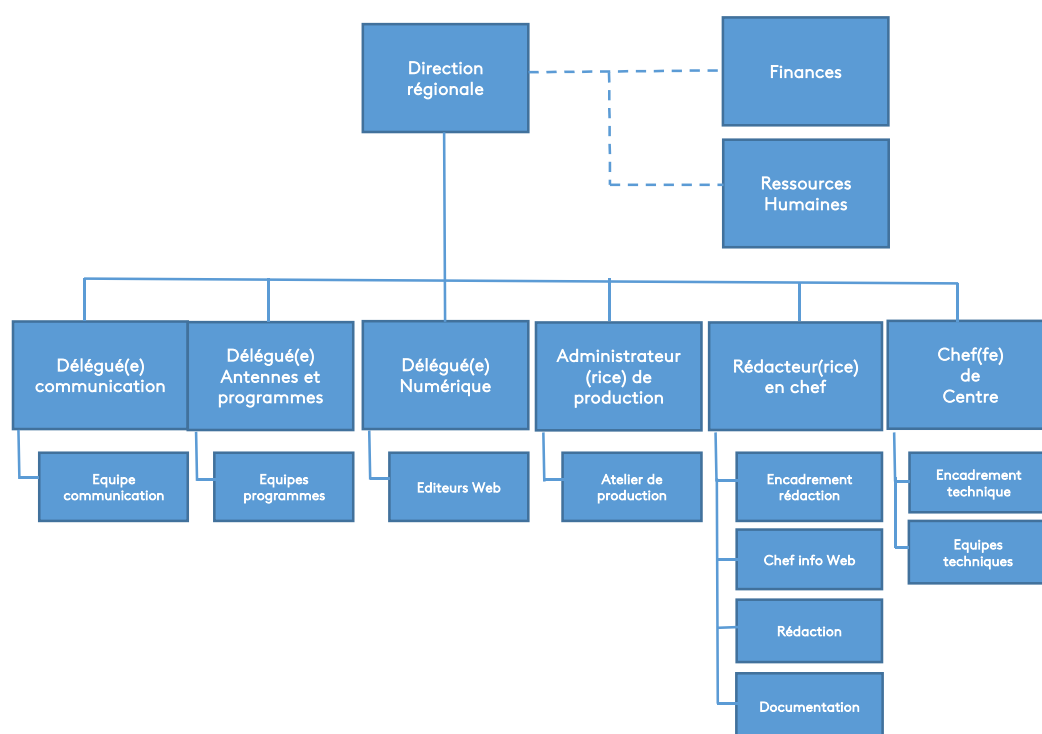
- L'organisation actuelle de la direction du Réseau régional France 3



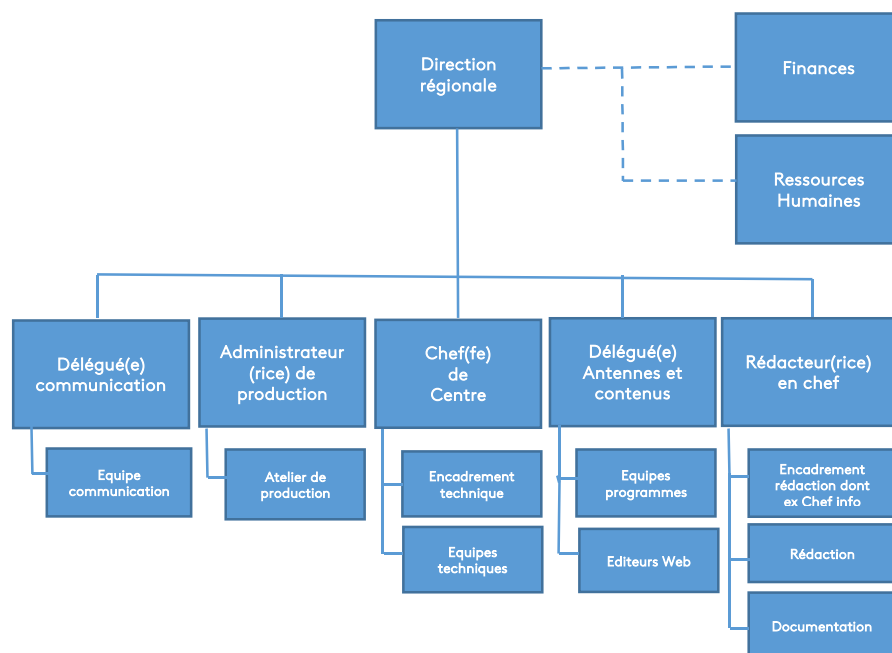
- L'organisation envisagée de la direction du Réseau régional France 3



- L'organisation actuelle des directions régionales



- L'organisation envisagée des antennes régionales



4 – LES MISSIONS DES FONCTIONS EN EVOLUTION

- Le(la) Délégué(e) Antennes et Contenus

Le(la) délégué(e) Antennes et Contenus concentrerait, sous l'autorité du(de la) Directeur(rice) régional(e) les missions et activités essentiellement dédiées à la mise en œuvre de la stratégie éditoriale, hors information, linéaire et numérique (création, conception, édition ainsi que l'animation des réseaux) de France 3, en lien avec la Direction des antennes et contenus régionaux.

Dans ce cadre, il élaborerait la grille TV régionale et assurerait la prospection et la conception de nouveaux programmes régionaux en intégrant et en assurant dans la conception des offres, une commande éditoriale spécifique pour le numérique. Il assurerait une veille permanente des contenus offerts sur le numérique le développement des contenus hybrides tv/numérique ou encore exclusivement numériques.

Les éditeurs web leur seraient rattachés.

- Le(la) Rédacteur(rice) en chef adjoint(e) (ex-chef info numérique)

Les actuels chefs info web resteraient hiérarchiquement rattachés aux rédacteurs en chef mais évolueraient en rédacteurs en chef adjoints afin d'intégrer pleinement l'encadrement des rédactions régionales et ainsi poursuivre l'objectif de favoriser le développement du « digital d'abord » pour intégrer, dans le traitement de l'information au quotidien et au sein du projet éditorial info, tant la logique tv que la logique web. Référent en matière numérique, il accompagnerait les évolutions du secteur s'agissant du traitement de l'information, et leur appropriation par les autres rédacteurs en chef adjoints de la rédaction (montée en compétences).

De la même manière, il devra acquérir les compétences et réflexes du linéaire de sorte que l'ensemble des adjoints puissent indifféremment encadrer et accompagner les équipes tant en ce qui concerne le numérique que le linéaire.

Dans ce cadre, l'équipe d'encadrement de la rédaction assurerait, pour l'information, la mise en œuvre de la stratégie numérique, exercerait le contrôle éditorial et déontologique des contenus produits par la rédaction et contribuerait à la conception et à la mise en œuvre des opérations exceptionnelles qui portent sur des événementiels d'information.

5 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Des entretiens sont actuellement menés avec les titulaires des fonctions directement impactées par le projet, à savoir les Délégués Antenne et programmes et les Délégués numériques. Ils ont pour objectif, dans l'hypothèse de la mise en œuvre effective de ce projet, d'identifier, au regard des appétences, compétences ou encore des souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des intéressés, les opportunités professionnelles qui pourraient leur être proposées. Au regard de ces entretiens, des nominations et mouvements seraient alors mis en œuvre.

6- L'ACCOMPAGNEMENT

Un plan ambitieux de développement des compétences a été élaboré et sera mis en œuvre dès le dernier trimestre 2019 afin d'accompagner cette évolution d'organisation. Centré sur l'encadrement des rédactions dans un premier temps, son objectif principal est de faire monter en compétence les rédacteurs en chef et les rédacteurs en chef adjoints sur leurs connaissances aussi bien des pratiques digitales que des outils et leur permettre ainsi d'occuper pleinement leur place de manager sur ce medium autant que sur le linéaire. Par ailleurs, pour l'accompagnement de l'évolution de la fonction chef info numérique vers la fonction de rédacteur en chef adjoint, les sessions « DOIR Encadrement » actuellement budgétées leur seront dédiées et adaptées (renforcement du visionnage, exigence de validation avant diffusion, comment mener une conférence de rédaction,...)

Les grands axes de formation :

- Identifier et définir le traitement éditorial pertinent en fonction des medias linéaires et numériques,
- décider du format en fonction de la plateforme de publication
- Valider les contenus publiés sur nos plateformes numériques et vérifier qu'ils correspondent aux codes du web
- Produire des articles et contenus pour nos plateformes digitales
- Choisir l'heure de publication en fonction du sujet traité et de sa temporalité
- Hybrider nos contenus vidéos pour le web et la tv

Parallèlement un plan d'accompagnement des Délégués Antennes et Contenus est en cours de finalisation. Il aura pour objectif d'accompagner la montée en compétences des futurs titulaires de cette fonction tant en ce qui concerne le linéaire que le numérique.

7 – DATE DE MISE EN ŒUVRE

Après information et consultation des élus du CSE Réseau France 3, la mise en œuvre de cette évolution d'organisation serait effective au 1^{er} janvier 2020.

RELEVÉ DE DECISIONS

Les directions du réseau régional France 3 et de France 3 Bretagne ont rencontré les organisations syndicales CFDT, CGT et SUD dans le cadre d'une réunion de concertation sur les projets d'évolution des process de fabrication à France 3 Iroise.

A l'issue de ces discussions, les décisions suivantes ont été arrêtées :

➤ Déploiement d'Imédia 2

Il est rappelé en préalable que l'obsolescence de l'outil de fabrication en place à Brest implique son renouvellement. Dans ce cadre, il est décidé de déployer Imédia 2 à Brest au cours du dernier trimestre 2019.

La direction propose, compte-tenu de la spécificité de la locale de France 3 Iroise qui dispose en son sein d'un OPS permanent :

- Le renouvellement de la console de mixage au sein d'une salle dédiée
- Le maintien de l'OPS permanent actuellement en poste à Brest
- La mutualisation de l'ensemble des activités de mixage de la Bretagne entre Brest et Rennes autant que de besoin

➤ Poste d'assistante

Compte-tenu de la présence de deux postes d'assistante à la locale et après analyse du contenu de ces postes, la direction réaffirme que :

- L'ensemble des tâches liées à la planification sont du ressort de l'UOA. L'assistante de locale reste l'interlocuteur des salariés sur place en matière de planning en lien avec l'UOA et sous la responsabilité du rédacteur en chef adjoint en charge de la locale.
- La gestion des stagiaires écoles, des déclarations Urssaf et des visites médicales sont du ressort des services RH

Qu'en conséquence, un seul poste d'assistante est maintenu à la locale. La titulaire bénéficiera d'un dispositif de formation et de tutorat pour assurer l'ensemble de ses missions, celles-ci relevant de la définition de fonction du poste d'assistante de locale.

Le poste ainsi libéré est transformé en poste de journaliste et versé au collectif éditorial de France 3 Iroise.

Les signataires du relevé de décisions s'entendent sur la méthodologie suivante :

L'évolution de l'organisation du travail telle que définie plus haut s'inscrit dans le cadre des préconisations de l'accord FTV QVT du 12 juillet 2017.

Les deux postes d'assistantes d'édition et de locale seront maintenus jusqu'au 31 mars 2020 afin de permettre à l'assistante de locale de maîtriser l'ensemble des compétences liées à son poste et qu'i-media soit installé.

L'assistante de locale se rendra dans une locale du réseau régional dans les prochaines semaines et dans les meilleurs délais afin de prendre connaissance du travail d'une assistante de locale au sens de la fiche de poste.

56

Le déploiement d'I Media à Brest nécessite la tenue de sessions communes de formation (modules workflow) pour tous les personnels sur une (demi) journée, comme cela s'est fait à Rennes. Cela pourra répondre aux inquiétudes et permettra aux personnels d'Iroise de se projeter sereinement dans une nouvelle organisation de travail et de s'approprier le nouveau workflow.

Tous les mois, un point d'étape est réalisé à l'occasion d'un comité de suivi afin de lister les problèmes rencontrés, les solutions trouvées, les problèmes qui persistent tous métiers confondus. Le point d'étape sera présenté mensuellement en instance de proximité.

Ce comité de suivi est composé de deux représentants du personnel (un RP et un représentant de la CSSCT), de trois salariés de la locale; de trois représentants de la direction (directeur régional, représentant de la fonction RH et du rédacteur en chef de la locale) et du chef de projet i-media. Ce comité contribuera à assurer l'efficacité de la démarche initiée, en assurant une prévention primaire des risques liés à la mise en place du nouveau processus organisationnel.

Fait à Brest, le 24 septembre 2019

Pour la CGT :


C. Helue-Zappalini

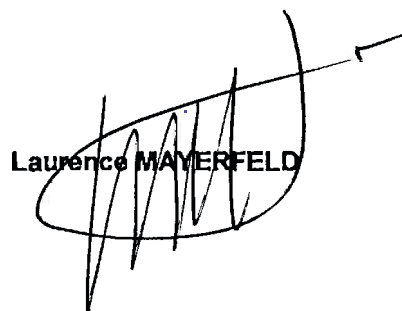
Pour la CFDT :


Neven David
DS CFDT

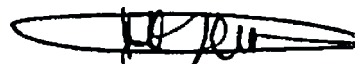
Pour SUD :


Albé Tanguen
DS Sud Médias Télévis

Pour la Direction :


Laurence MAYERFELD

Michel DUMORET



France TELEVISIONS
Michel DUMORET
Directeur Régional
France 3 Bretagne



Résolution relative au projet de relocalisation des personnels de la direction des moyens de fabrication du site de Lambersart

Les élus du CSE du Réseau France 3 n'ont pas à ce stade reçu les informations et réponses relatives à un certain nombre de questions liées au projet de relocalisation des personnels de la direction des moyens de fabrication du site de Lambersart, notamment :

- Sur la nature et la durée des baux
- Les éléments financiers du projet (loyers, charges détaillées, coûts comparés de fonctionnement, coût du déménagement, investissements)
- L'engagement formel que le projet sera construit sur les principes de l'accord QVT, c'est à dire en favorisant la co-construction par la présence d'élus CSE et RP, et de salariés du site aux comités de pilotage et groupes de travail. L'avis des sachants en amont est essentiel pour permettre une discussion centrée sur l'expérience, le travail réel et ses enjeux, les ressources et les contraintes du projet. Cette approche de prévention primaire permettra d'éviter les risques professionnels qui pourraient découler d'un tel projet même s'il est favorablement accueilli par les salariés de Lambersart. La direction des moyens de fabrication devra donc fournir un descriptif précis du dispositif envisagé.

Les élus demandent que ces éléments leur soient transmis par écrit avant le 4 octobre.

Dans l'hypothèse où ces documents ne leurs seraient pas transmis, ils enjoignent au CSE central d'engager une expertise sur le projet de relocalisation des personnels de Lambersart.

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

Lyon, le 26 septembre 2019

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

Réunion du jeudi 19 septembre 2019 (n°6)

La 6^{ème} réunion a eu lieu l'après-midi du jeudi 19 septembre au Siège, 6 semaines avant le déménagement.

Etaient présents :

Direction : Frédéric Hertz (chef de centre de France 3 PIDF), Catherine Fichet (RRH de France 3 PIDF) et Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH).

Représentants du personnel :

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

Avant que la réunion ne commence, les deux **Représentants de Proximité de France 3 PIDF** membres de la CSAPIA ont souhaité lire le texte suivant :

Durant les 5 premières réunions de cette commission, les élus(es), représentant(tes) syndicaux et les experts CEDAET ont soulevé de multiples problèmes quant à la faisabilité de ce projet, que les problèmes soulignés soient d'ordre matériel, du process de fabrication ou social.

Aujourd'hui, si en poussant les murs pour y faire entrer l'activité de France3 Paris Île-de-France dans l'immeuble France Télévisions (nous ne reviendrons pas sur les surfaces perdues pour France 3 PIDF dans cette opération), même si vous avez modifié les process de fabrication pour y faire entrer les activités du National et du Régional, les journaux successifs, ECM, DEP, nous en oublions certainement (nous verrons à l'usage si cela fonctionne), vous n'avez toujours pas répondu à l'attente sociale des salariés exprimés dans tous les avis qui ont été rendus. L'un de nous est du reste intervenu personnellement au CSE Siège en avril en qualité de représentant des salariés de France 3 PIDF.

En effet, les conditions de travail vont assurément s'aggraver, notamment par des surcharges de travail pour les salariés en place ou arrivants et l'organisation du temps de travail sans compensation financière, cela nous a été clairement dit en réunion de proximité. Pourtant la seule modification de l'OTT induit une perte de salaire.

La bascule est prévue dans un mois et demi, les contenus des modifications des contrats de travail sont inconnus. Les salariés nous font remonter leurs inquiétudes. Certains n'ont toujours pas rencontrés leur

futur chef de service et/ou restent dans l'incertitude sur leur poste d'atterrissage et son fonctionnement.

La grogne monte, les salariés de Vanves sont en colère, ils ont le sentiment de payer une situation qu'ils n'ont pas choisie. La situation est explosive, les risques psycho-sociaux grandissants. Vous devez prendre en compte sérieusement cette situation.

Les représentants de proximité de France 3 PIDF

La direction a souhaité répondre. Frédéric Hertz s'est dit en désaccord sur le fond, soulignant que certains propos étaient des interprétations. Par exemple, il n'y aura pas, selon lui, de perte de salaire mais une perte d'avantages indirects (éléments salariaux variables). A poste équivalent la rémunération ne diminuera pas. De même, la perte de 22 jours de RTT n'est pas une perte de salaire puisque ces jours sont une compensation.

Un élu a rétorqué que c'est tout de même du pouvoir d'achat en moins.

Catherine Fichet a expliqué que la RH du Siège est en train d'analyser la situation salariale des PTA versés au Siège en prenant en compte les éléments variables des 3 dernières années pour comparer avec la future organisation.

Une élue a annoncé qu'un monteur de France 3 PIDF est en épuisement professionnel. La direction n'était pas au courant et a proposé que le cas soit discuté le 25 septembre en Instance de Proximité. Renseignements pris après la commission, la direction précise qu'il s'agit d'une surcharge de travail que connaissent les monteurs depuis la rentrée de septembre, notamment en raison du nouveau module « 11h53 ». La direction a immédiatement pris des mesures en ajoutant une vacation de montage par semaine, pour ainsi prendre de l'avance et disposer de marbres. Selon elle le terme médical burn-out ne saurait être adapté.

1) Présentation des modalités de planification des salariés au sein de l'entité DMF

En présence de François-Xavier Georget, Directeur délégué Pilotage performance et régulation de l'activité et Fabrice Delagrange, Planification et régulation des centres d'exploitation.

26 Vanvéens seront **transférés à la DMF**.

Le **service de planification de la DMF** s'occupe d'une part du planning des activités (équipes de tournage, post production hors JT, plateau), et d'autre part du planning des salariés. L'activité se construit avec les chargés de production et les planning des salariés avec les centres d'exploitation.

Il y aura un interlocuteur privilégié par corporation.

La planification des moyens de tournage (régie fly, DSNG...) se fera après une demande faite à Michel Broggi (Coordination des moyens du Réseau France 3) par les cadres techniques restant rattachés à France 3 PIDF.

La **basculer des Vanvéens dans le planning de la DMF** se fera le lundi 28 octobre. Le 1^{er} envoi du planning réalisé sous PLANIF aura donc lieu le vendredi 25 octobre à 17h.

Afin de **garantir la priorisation** de planification des ex-Vanvéens sur les activités de France 3 PIDF, MM. Georget et Delagrange mettent en avant la cellule de coordination qui restera à France 3 PIDF (actuelle UOA) et qui travaillera étroitement avec les plannings du Siège. Ils soulignent aussi le besoin de s'appuyer sur les compétences existantes. Pour cela, François-Xavier Georget parle d'un fléchage des compétences qui semble peu clair aux membres de la CSAPIA, et qui inquiète les salariés concernés qui en ont entendu parler.

La direction garantit également un cahier des charges à l'identique de ce qui existe aujourd'hui à Vanves (nombre d'OPV, d'OPS... par émission). A noter : la direction a finalement tranché : il y aura 3 OPS en régie au lieu des 2 prévus initialement.

MM. Georget et Delagree expliquent que les **échanges entre le planning de la DMF et la cellule de coordination** ont déjà commencé : la responsable Adeline Duret fournit des prévisionnels pour les émissions extérieures jusqu'à la fin de l'année en prépositionnant les Vanvéens, ainsi que les congés des salariés acceptés jusqu'en mars 2020 par la direction de France 3 PIDF.

Aujourd'hui les Vanvéens connaissent leur **planning prévisionnel** sur 4 semaines. La DMF ne propose un prévisionnel des activités que sur 2 semaines (un peu plus pour les mixeurs). La raison est le nombre trop important de modifications. Néanmoins, Fabrice Delagree assure que lorsqu'un salarié fait une demande elle est maintenue ; dans la mesure où le salarié n'exprime pas plus d'une demande par semaine.

La direction a décidé d'augmenter le nombre de **JT à blanc** : de 6 à 11. Ils auront lieu entre le 14 et le 26 octobre. Les équipes du National seront impliquées le plus souvent possible.

Les journées de filage permettront de vérifier les **jalonnements**. A ce propos, Frédéric Hertz doit vérifier que le document de présentation des jalonnements remis aux élus le 21 février dernier est bien à jour.

2) Indicateurs de suivi

Lors de la réunion du 1er juillet, les membres de la CSAAPIA ont proposé à la direction une liste d'indicateurs qui devraient permettre un suivi psycho-social des Vanvéens dans leur nouvelle affectation.

➔ Suivi de l'engagement de priorisation de la planification

La direction est d'accord, ce sera l'une des tâches de la cellule de coordination. Les plannings pourront être fournis à la CSAAPIA.

➔ Suivi de l'ensemble des postes actuellement rattachés à France 3 PIDF (par exemple via les entrées-sorties des permanents)

➔ Etude qualitative des mobilités de l'ensemble des salariés actuellement rattachés à France 3 PIDF (sont-elles liées au déménagement ?)

La direction est d'accord mais elle doit trouver un modèle de document à réutiliser à l'occasion d'autres réorganisations de ce type. Elle pense que ce sera ardu et chronophage.

Catherine Fichet a annoncé que deux monteuses ont déjà exprimé leur souhait de mobilité en région pour être dans une plus petite structure. Ce sont donc des demandes dues au déménagement. Pour elle, quand un salarié passe un entretien pour une mobilité il est supposé expliquer ses raisons. Elle souhaite donc s'appuyer sur les outils existants et les entretiens pendant les candidatures pour répondre à ces indicateurs.

➔ Suivi de l'absentéisme et des maladies de l'ensemble des salariés actuellement rattachés à France 3 PIDF (forcément avec du qualitatif)

La direction est d'accord mais ne sait pas encore comment faire.

- ➔ Mesure de l'**intensification du travail** (via le questionnaire EVREST administré par le médecin du travail), pour l'ensemble des techniciens des services accueillant des Vanvéens (PC Info, plateau, régie, maquillage et planification)

La direction a sollicité le Dr Mageau qui a répondu favorablement, mais il n'aura la vision sur une éventuelle intensification du travail que l'année suivante. En attendant, les membres de la CSAAPIA ont proposé qu'une enquête de terrain soit réalisée auprès des salariés.

Le Dr Mageau a également fait une demande pour pouvoir suivre les ex-Vanvéens sur une certaine durée.

- ➔ Suivi des **CDD PTA** travaillant actuellement à Vanves (par exemple via le nombre de jours de collaboration dans chaque secteur). Catherine Fichet objecte que cet indicateur nécessite des critères objectifs (par exemple être reconnu CDD régulier, partir d'une date donnée...)

La direction est d'accord en prenant comme base de départ les CDD reconnus comme réguliers depuis le 1^{er} janvier 2018.

- ➔ La **fréquence** pourrait être 3 mois, 6 mois puis 1 an.

La direction est d'accord. L'Instance de Proximité prendra le relais de la CSAAPIA lorsqu'elle aura été dissoute.

La CSAAPIA a également demandé que des **référénts métiers** soient désignés au sein des collectifs afin de faire le lien entre les ex-Vanvéens et leurs nouveaux collègues du Siège. Frédéric Hertz a répondu que des personnes ont été identifiées mais certaines sont sur le départ, il faut donc encore y travailler. Il souhaite également regarder du côté du Siège pour voir s'il y a déjà des référents.

3) Présentation de l'avancement des travaux et des différents chantiers techniques

En présence de Jean-Michel Clémenceau, Direction IP service des moyens des rédactions, chef de projet sur la partie technique du projet de relocalisation.

Pour Frédéric Hertz, il faut que les **travaux du toit** soient réalisés ou qu'à minima la situation soit clarifiée par les IMG avant l'arrivée de France 3 PIDF. S'il doit y avoir des travaux, il faut une visibilité.

Programmes diffusion antenne :

Des workflows ont été définis avec les services concernés pour faire « discuter » Argos et Oscar. Une 1^{ère} phase de tests (double diffusion) a eu lieu la semaine du 16 septembre. La direction est plutôt satisfaite du résultat même s'il y a des choses à revoir. Un débrief sera fait la semaine du 23 septembre avec les équipes qui auront encore deux périodes de tests : du 1^{er} au 4 octobre et du 7 au 10 octobre. Le service de la Gestion d'antennes de Vanves a été renforcé par 1 CDD depuis fin août.

La totalité de la reprise de la diffusion de France 3 PIDF à Varet pourrait se faire dans la semaine du 14 octobre, c'est-à-dire avant la bascule.

Fabrication au Siège :

La salle de rédaction (dite « hub ») est en cours de finalisation.

Sur les 10 salles de montage, 6 sont terminées.

La salle de mixage est en cours de construction. Le chantier a pris un peu de retard car il a fallu gérer le remplacement de la console Publison (une cheffe de projet dédiée est sur le dossier). La livraison est prévue au plus tard le 16 octobre. Les JT à blanc commençant le 14, la direction réfléchit au process

pendant ces deux jours de transition : cabines ou sujets non mixés ? Quoiqu'il en soit, il sera impossible d'y faire les formations. La direction pense que ce qui compte c'est l'accompagnement des mixeurs. Pour cela elle a prévu une doublure les 1ères semaines : le formateur Protocols a également une mission d'accompagnement et restera pendant 4 semaines après le 27 octobre. La direction espère qu'il y aura aussi peut-être des référents mixeurs parmi les salariés.

Plateau :

Il ne reste qu'à installer les colonnes de décoration.

Les infographistes du site de la DMF à Nancy travaillent sur l'habillage (synthés et génériques) à intégrer dans la régie 4 et les stations de montage (en HD et dans Adobe 1^{ère}). Livraison début octobre.

Echanges :

Il a fallu ajouter de la bande passante et un serveur pour permettre à i.transfert de fonctionner.

Un récepteur Aviwest a également été acheté.

Informatique :

Les profils des salariés ont été migrés au Siège en juillet.

Serveur d'archivage :

La demande d'avoir 3 ans d'antériorité a été acceptée mais la date de mise en œuvre est inconnue, peut-être d'ici la fin de l'année.

4) Présentation de la version à date du guide d'accueil

En présence de Véronique Borel, responsable de la Communication de France 3 Pidf.

Une maquette a été présentée en séance aux membres de la CSAAPIA.

Véronique Borel a encore un rendez-vous avec les IMG la semaine du 23 septembre pour compléter les aspects pratiques (courrier, standard...).

Elle prévoit que la **version définitive** soit validée entre le 26 et le 30 septembre. Les guides d'accueil pourront être distribués à compter du 7 octobre, soit avant les JT à blanc.

Les membres de la CSAAPIA ont demandé que le guide soit complété avec les **consignes sécurité**. Après cette commission, Frédéric Hertz s'est renseigné auprès de la Direction de la Sécurité et de la Sûreté qui a répondu qu'il n'y avait pas d'obligation à indiquer ces éléments dans ce document.

La commission fait remarquer que rien n'interdit d'être mieux disant, surtout en matière de sécurité des salariés.

Les badges d'accès ont été reçus. Les pistes magnétiques pour pouvoir accéder au **restaurant d'entreprise** sont en cours de pose. La procédure a été expliquée aux salariés.

Il reste encore 3 **visites organisées** par la Communication pour les volontaires.

5) Compte-rendu de la réunion de négociation du 16 septembre consacrée au devenir de l'Instance de Proximité après le déménagement

Ce point n'a pu être traité faute de temps, mais de longs débats ont eu lieu en préparatoire.

Suite à la négociation du 16 septembre des demandes de modifications ont été faites par les organisations syndicales. La direction a produit une V2 du projet d'accord mais il reste des points litigieux.

Une demande de **réunion supplémentaire**, ou au moins des échanges par mail, a été faite pour arriver à conclure les négociations. La direction n'a pas encore répondu.

6) Point sur la reprise et la sous-location du site de Vanves

Frédéric Hertz a expliqué qu'il n'y a pas d'évolution en ce qui concerne le **bâtiment principal** (des visites mais pas de concrétisation). En revanche, le **bâtiment Chenel** (parking) a trouvé un repreneur à compter du 31 décembre 2019, la résiliation du bail sera donc anticipée.

Les **travaux de réhabilitation** ont duré tout l'été et ne seront pas finis avant le déménagement. L'objectif de la direction est d'avoir vidé le bâtiment principal en **mars 2020**.

7) Visite du plateau et des nouvelles emprises de France 3 PIDF

En présence de Pascal Trahy, chef de projet de l'accueil du décor JT, et de Steve Ferrari en charge de la gestion des espaces aux IMG.

Les membres de la CSAAPIA ont pu visiter :

- le **plateau** : les membres de la CSAAPIA se sont inquiétés des dénivelés, mais Pascal XXX a assuré que la signalisation au sol non encore faite résoudra les risques de chute.
- les **espaces de travail dédiés à France 3 PIDF** : les salles sont délimitées mais ne sont pas encore aménagées, donc difficile d'appréhender les futures circulations, les conditions acoustiques...
- les nouvelles **salles de montage** sont déjà opérationnelles, à proximité des salles existantes, et semblent fonctionnelles. La salle de mixage, elle, en est au stade des travaux de plâtrerie et de sol.
- L'espace accueillant le hub, dont le mobilier est en cours d'installation, paraît vraiment petit.

Un élu a demandé s'il était possible que la CSAAPIA **assiste aux JT à blanc**. Frédéric Hertz n'y voit pas d'inconvénient à condition que cela ne perturbe pas le déroulé des tests.

La **prochaine réunion de la CSAAPIA** est prévue le 21 octobre au Siège (préparatoire le matin, plénière l'après-midi).

Pour la CSAAPIA, le 26 septembre 2019
Chantal Fremy, rapporteure pour le CSE central



Résolution des élus du CSE du Réseau France 3 suite à l'expertise portant sur un risque grave sur la santé des salariés de France 3 de l'antenne de Grenoble

Les élus de CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise réalisé par la coopérative CEDAET. Cette expertise avait été votée par le CSE en session extraordinaire le 11 avril 2019 suite à la tentative de suicide d'une salariée, élue du personnel de l'antenne de Grenoble, sur son lieu de travail. Depuis des mois, la salariée se plaignait de harcèlement moral de la part d'un collègue.

Pour autant, l'expertise n'avait pas pour objet la recherche de responsabilité au sens juridique. Ce n'est pas le rôle du CSE. En bref, cette expertise avait pour mission d'éclairer les élus sur les facteurs professionnels qui sont intervenus dans le geste de la victime, de mettre à jour les dysfonctionnements au sein de l'entreprise qui ont permis ce geste et de proposer des mesures de préventions.

Les élus constatent que ce dramatique passage à l'acte fait écho à un malaise profond au sein du collectif, un malaise ancien et croissant, accentué par un contexte général à France Télévisions générant de l'insécurité professionnelle.

Le rapport, qui s'appuie sur de nombreux entretiens et documents, met en exergue dans cette station un sentiment d'injustice presque généralisée et banalisée, des rapports conflictuels fréquents, une organisation du travail privilégiant la productivité au détriment de la qualité, des difficultés de coopération entre métiers et entre salariés. Les désaccords sur les nouvelles orientations de l'information, faute de débat clair et ouvert, sont sources de conflits larvés. Les salariés tout comme les cadres de proximité sont mis à mal par des injonctions paradoxales et des conflits éthiques. Et si les salariés se plaignent du mode de pensée gestionnaire des managers, ces derniers se plaignent du manque d'investissement des personnels. Leurs relations font l'objet « d'arrangements » avec les uns provoquant rancœur et sentiment d'iniquité chez les autres. L'expertise souligne également la difficulté d'être des élus du personnels, soumis aux mêmes contraintes que leurs confrères et consœurs, mais confrontés en plus à des rapports sociaux exigeants, parfois ingrats. Constaté que ses efforts fournis, parfois pendant des années, pour préserver la santé des collègues ne sont pas entendus et ne servent pas, s'avère une épreuve douloureuse et la capitulation peut être dangereuse.

Perte de sens, manque de reconnaissance et qualité empêchée sont des facteurs de risques qui semblent omniprésents surtout à la rédaction.

Dans cet univers pathogène, où ce qui crée du ressentiment ne fait pas l'objet de discussion, les salariés ont mis en place des stratégies de contournements pouvant mener à des attitudes individualistes et défaitistes.

Face à cette augmentation des risques psycho-sociaux soulignés par des indicateurs santé inquiétants, l'employeur n'a pas eu de réponses adaptées ; les élus du personnel et délégués syndicaux ont pourtant alerté leur direction à plusieurs reprises.

Parmi eux la victime, ancienne secrétaire du CHSCT, puis représentante de proximité, qui en 2013 dénonce une escroquerie pyramidale au sein de l'antenne de Grenoble puis à partir de 2017 plusieurs altercations violentes mettant en cause le même salarié.

Les élus constatent à la lumière de l'expertise, que la direction a traité ses alertes de manière très insatisfaisante, réduisant son analyse à un conflit interpersonnel sans jamais interroger le travail et ses dysfonctionnements. Quant à l'enquête non paritaire diligentée par l'IRH et le rédacteur en chef, des acteurs indirectement impliqués, elle n'était pas appropriée. Après le passage à l'acte, la direction de FTV a bien lancé une enquête externe, mais le manque de communication sur le sujet au moment même où se réalisait l'expertise, a augmenté le sentiment de défiance.

Malgré les courriers du médecin du travail, de la DIRECCTE et l'analyse de la CSSCT, la direction a continué à sous-estimer la gravité de la situation accentuant le sentiment d'isolement et les risques professionnels de la victime. Ses deux arrêts maladie, dont le 1^{er} fait suite à l'entretien avec la DRH et le second, au passage à l'acte, ont d'ailleurs été qualifiés d'accident du travail par la CPAM.

Le rapport fait état de risques graves qui perdurent aujourd'hui sur le site : éloignement de l'encadrement, arbitrages non rendus, absence de règles claires... dans ce contexte, le dialogue s'est crispé et noué autour de conflits individuels, parfois sur fond de sexisme. La défiance persiste à l'égard du management mais aussi entre collègues.

Quant aux élus du personnel, ils ne sont visiblement pas vus par la direction comme des interlocuteurs légitimes, ce qui inquiète le CSE au plus haut point. Leur volonté de parler du travail a souvent buté contre un traitement inadéquat de leur demande. Leur découragement et leur souffrance morale sont palpables. La tentative malheureuse de la direction, en avril 2019, de leur imputer en grande partie le climat délétère de la station a accentué leur fragilisation.

Les entretiens collectifs et individuels ont mis en évidence que le travail ne joue plus à Grenoble son rôle de soutien psychique et social. Cela peut entraîner des risques de plusieurs ordres que nous avons souhaité relater in extenso :

Des pathologies de la solitude pouvant conduire à diverses formes de décompensations :

- Des formes cliniques mineures comme le repli sur soi, l'anxiété, l'utilisation de psychotropes légaux ou illégaux,
- Des crises psychiques aiguës et des décompensations psychiatriques,

- Des états d'usure professionnelle (burn out) visibles à travers l'épuisement émotionnel, des formes d'insensibilité, et peuvent être majorés dans le contexte des réorganisations par une réduction du sentiment d'accomplissement personnel,
- Des états de désespoir, dépression ou encore tentatives de suicide. Le suicide est la forme la plus grave des passages à l'acte autoagressifs.

Des décompensations comportementales : Sabotage du travail, agressivité, violence contre soi-même ou sur d'autres.

Ces décompensations sont liées aux incohérences et aux contradictions de l'organisation du travail, elles trouvent aussi leur origine dans le fait de devoir gérer la violence subie.

La direction a bien mis en place une prévention tertiaire après la tentative de suicide de la salariée, mais elle a été émaillée d'erreurs. La direction doit tirer les enseignements de ses carences dans la gestion de la crise à Grenoble. Ce drame montre que les politiques de prévention primaire et secondaire ont été totalement négligées. Des actions de prévention structurelle, effectives et durables sont nécessaires.

LES ELUS DU CSE PRECONISENT LES MESURES SUIVANTES :

1) Donner accès au rapport d'expertise pour tous les salariés

La première recommandation est que tous les salariés qui le souhaitent puissent avoir accès au rapport pour en prendre connaissance, s'approprier son contenu afin de continuer à discuter de leur travail, avec tous les collègues, même ceux qui n'ont pas pu participer à l'expertise. Cette première étape devra être suivie par une restitution du rapport par CEDAET en présentiel auprès de tous les acteurs du site. Les échanges qui pourront en découler seront sans doute fondamentaux dans le sens où ils permettront d'entamer une réflexion collective sur les transformations souhaitées du travail ; cette réflexion contribuera aussi à sécuriser le retour à l'emploi de la victime, dont les conditions devront être validées avec elle.

2) Rompre avec les logiques d'accusation réciproques

La démarche d'expertise a eu pour objet de remettre la question du travail au centre des discussions. Elle a identifié les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés dans l'exercice quotidien de leur travail. Des différentes façons de dépasser ces difficultés, dépendent la santé mentale des personnels, encadrement compris. Il paraît indispensable, au regard de la gravité de la situation, de poursuivre le débat à tous les niveaux afin que chacun s'entende et se comprenne.

3) Redéfinir la place de l'encadrement de proximité

Les rédacteurs en chef adjoints ont exprimé l'inconfort et la difficulté à faire fonctionner la rédaction. Leur situation risque de s'aggraver avec les 7 minutes d'antenne supplémentaires et risque de s'apparenter à une injonction paradoxale permanente : assurer une production plus importante sans moyens supplémentaires.

Certains d'entre eux expriment également la souffrance d'avoir été oubliés lors des événements graves d'avril dernier.

La fonction d'encadrant de proximité est une fonction délicate à tenir. Celle-ci ne peut tenir si les règles de travail ne sont pas clairement établies.

Tous les témoignages recueillis rendent compte de l'évanouissement progressif des règles de métier. Or, le travail, c'est précisément trouver des compromis acceptables entre ce qui est prévu de faire et ce qu'il est permis de faire autour d'un objectif commun. Lorsque ces compromis ne sont pas trouvés (ou constamment battus en brèche), les relations de travail se dérèglent à leur tour et ouvrent la voie aux conflits et à la violence verbale et/ou physique. En d'autres termes, le déficit de parole sur le travail a de très lourdes conséquences sur l'ambiance de travail. Il n'y a pas de climat de travail serein sans une mise en discussion régulière des façons de travailler.

Pour cela les encadrants de proximité devraient disposer des moyens nécessaires pour exercer leur rôle de management. La réflexion autour de ces moyens est à co-construire.

4) Donner les moyens aux acteurs locaux (salariés de la rédaction et de l'exploitation) d'instaurer un débat de fond sur le travail de l'information

La discussion sur le travail de fond fait cruellement défaut au sein de l'antenne. Le travail est certes quelquefois mis en discussion, mais uniquement lors de nouvelles orientations et directives qui sont données en réunion.

Un débat régulier pour parler du travail, de l'information, des angles à prendre pour traiter de sujets, des temps de visionnage critique sur ce qui est produit est absolument nécessaire. Ce débat doit avoir lieu avec tous les salariés et leur encadrement. Le temps pour ce débat doit être inscrit dans les plannings.

Les conférences de rédaction sont des lieux où la priorité est donnée à l'identification des sujets du journal télévisé. Aussi, la mise en œuvre d'espace et de temps supplémentaire serait à instaurer pour que le travail et les façons de travailler soient réellement discutés.

5) Interroger les désaccords comme des conflits de travail et non comme des conflits interpersonnels

L'idée que les conflits au travail relèvent avant tout de « personnalités » et qu'ils sont essentiellement déterminés par les traits de caractère supposés des protagonistes, est assez courante dans le monde du travail. Mais elle a un inconvénient majeur : elle évacue la question de l'organisation du travail et accrédite l'idée qu'en cas de problème, la solution consiste à éloigner les agents dont la personnalité pose problème.

Certes, la personnalité compte dans la survenue des conflits, personne ne peut le nier. Mais lorsque des conflits surgissent dans le travail, ils ne sont que très rarement la cause de « conflits de personnalités ». Lorsque de telles manifestations surviennent, et plus encore lorsqu'elles sont récurrentes, c'est vers le travail lui-même, vers les contraintes qu'il génère et plus généralement vers son organisation que l'on doit se tourner (par exemple, la transparence des règles sur les modalités de titularisation, la coordination et la pression temporelle des activités, l'attribution des sujets, etc.). Les conflits au travail ne sont pas de purs effets des personnalités en présence. Ils sont l'expression de contradictions non analysées et les symptômes de dysfonctionnements dont l'absence d'élucidation conduit à certaines formes de violence relationnelle.

6) Amélioration des actions de prévention

a/ Former dans de brefs délais le management (adjoints, IRH, rédacteur en chef, chef de centre, DRH, Directeur régional) aux risques psycho-sociaux. Comprendre les RPS (définition, facteurs, contexte d'émergence, cadre juridique...) et s'appropriier les outils de la prévention sont désormais des prérequis indispensables à ces postes.

b/ Affiner les indicateurs liés à l'absentéisme

Et ce pour avoir une vision plus globale et plus pertinente des résultats liés à l'absentéisme, nous préconisons un mode de calcul plus détaillé et qui intègre un ensemble de données : la catégorie professionnelle, l'âge, le sexe, le statut. Les résultats seront affinés, ce qui permettra de mieux les interpréter et ainsi identifier les mesures de prévention adaptées en fonction des populations concernées par ces arrêts.

c/ Penser l'usure professionnelle des journalistes comme une vraie question de santé au travail.

L'usure professionnelle des personnels de la rédaction et de l'exploitation a été abordée à de maintes reprises au cours de l'expertise. Elle se caractérise notamment par une perte de sens, un manque de reconnaissance et une qualité empêchée dans l'exercice de leurs métiers. L'usure professionnelle doit être réfléchie comme une problématique de santé au travail, et traitée en tant que telle afin de pouvoir y apporter des solutions, en termes d'aménagement et de choix dans l'exercice des professions voire d'évolution de carrière.

d/ Améliorer la transparence liée aux évolutions de carrières

Il y a eu plusieurs situations où les titularisations, les reconversions professionnelles ou les mobilités fonctionnelles ou géographiques ont donné lieu à des conflits et des suspicions d'un traitement inégal. D'une part, il serait nécessaire de déterminer clairement les règles de titularisation et de les présenter aux salariés en CDI et CDD. D'autre part, il serait important que la direction fasse davantage preuve de transparence sur les ouvertures de postes et les critères qui président à la proposition d'une reconversion professionnelle ou d'une mobilité.

À ce titre, la mise en œuvre d'une prévention particulière pour les salariés en CDD/intermittents, souvent victime d'iniquité, est indispensable. L'incertitude de l'avenir professionnel place ces salariés en position de devoir accepter des conditions de travail dégradées. Or, les renouvellements récurrents des contrats ont des effets négatifs sur la santé psychique et physique, et sur la vie personnelle. L'investissement des salariés en CDD ou intermittents devrait passer par davantage de considération dans les missions qu'on leur attribue, puisque celles-ci sont identiques à celles que l'on confie aux salariés en CDI.

7) Renforcer le dialogue social et relégitimer les élus du personnel

Le rôle des représentants du personnel est de faire remonter les difficultés qui se posent dans le travail. La disqualification par la direction d'une partie de ces remontées rend le travail de représentation du personnel non agissant, ce qui est problématique pour les élus ainsi que pour les salariés représentés. Or, les alertes posées par les élus ont un sens, il s'agit d'en tenir compte. Là où il y a danger, le travail ne peut pas se faire. Les alertes doivent faire l'objet d'une discussion sur le travail et sur ce que le travail ne permet plus de faire.

Cette régulation sociale plus en amont pourrait limiter la complexité des situations à traiter, des situations qui peuvent devenir inextricables.

En conclusion de ces demandes, les élus du CSE souhaitent préciser que cette expertise met au jour des problématiques graves qu'il ne s'agit plus de nier et qui résultent de défaillances structurelles et managériales anciennes et enkystées. Ils espèrent que la direction saura tirer

les enseignements des erreurs commises et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour les endiguer d'autant plus que ces défaillances trouvent une résonance certaine à travers le Réseau de France 3. Il serait judicieux que ce futur travail sur Grenoble, qui doit être co-construit avec les élus, puisse servir à d'autres régions afin de prévenir la multiplication de graves troubles psycho-sociaux. Nous préconisons que cette co-construction débute par une réunion de travail nationale paritaire au niveau du Réseau afin d'identifier les moyens d'action possibles à l'échelle du Réseau.

Quant aux actions locales, nous préconisons la mise en place d'un comité de pilotage paritaire accompagné par un expert extérieur pour penser leur reconstruction. Le CSE confie à l'instance de proximité la mise en œuvre de ce COPIL et des mesures à réaliser localement.

Au titre de l'article L2312-9 du code du travail, nous demandons à disposer d'une réponse écrite à ces propositions et l'argumentaire en cas de refus.

Votée à l'unanimité des présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent

Rouen, le 29 août 2019



Résolution des élus du CSE Réseau France 3

Suite à l'expertise portant sur un risque grave à l'antenne d'Orléans

Les élus du CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise du cabinet Secafi, expertise votée le 4 avril 2019 suite à un danger grave et imminent sur l'antenne d'Orléans. La tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe était à l'origine de cette alerte pour risque grave.

Le passage à l'acte a eu lieu au domicile de la victime alors qu'elle était en arrêt maladie. Mais le rapport d'expertise vient appuyer la thèse d'un accident du travail. L'expertise avait pour mission de mettre à jour les facteurs professionnels intervenus dans le geste de la victime et de proposer des mesures de prévention.

La victime a clairement mis en cause la détérioration de ses conditions de travail, mais les représentants de la direction régionale considèrent qu'ils ont tenté de l'aider en vain, et renvoient sur la salariée la responsabilité de son geste, invoquant ses difficultés professionnelles. Pourtant, l'expertise précise que les entretiens professionnels de la victime ne font aucunement état de ses difficultés. Par ailleurs, en pareil cas, des mesures de formation adaptées auraient dû être mises en œuvre, et il n'en est rien. Les élus déplorent cette posture qui ne fait pas avancer le débat. Ils ne peuvent se contenter d'affirmations qui dénigrent les compétences d'une salariée, l'objectivation d'un tel sujet est indispensable.

En revanche, la médecine du travail a de son côté alerté la responsable des ressources humaines par un courrier en date du 22 novembre 2017, spécifiant les problèmes de surcharge de travail et de tensions relationnelles. Dans sa lettre, le médecin demandait clairement une évaluation de sa situation de travail afin d'y apporter les corrections nécessaires pour préserver son état de santé. Par ailleurs la salariée elle-même a formulé à plusieurs alertes auprès de la RRH locale. Malgré cela, force est de constater qu'aucune mesure efficace ne s'est concrétisée. De plus, les élus sont stupéfaits que la RRH n'ait pas jugé utile de répondre à la médecine du travail ni de recevoir en entretien la rédactrice en chef adjointe après ses deux mois d'arrêt maladie.

La détérioration des conditions de travail de la salariée a donc perduré dans un contexte relationnel pathogène. Plusieurs épisodes de tensions voire de violence ont été identifiés par Secafi. Les experts qualifient sans détour de maltraitants, de violents voire d'humiliants certains comportements de son N+1. Hurlements, insulte, atteinte à sa vie privée... les faits rapportés ne sont pas acceptables. Chaque altercation se soldera par un arrêt de travail de la salariée, le dernier datant du 31 janvier 2019.

Si au début la directrice régionale apparaît comme soutenance, son revirement d'attitude a renforcé le sentiment d'isolement de la salariée déjà prégnant au sein de l'équipe d'encadrants éditoriaux. Rappelons que le rédacteur en chef avait instauré un fonctionnement quasi clanique nécessitant une pleine adhésion. En travaillant le week-end, la salariée ne pouvait s'y inscrire, ce qui pouvait l'empêcher d'accéder à la prise de décision et ce qui était source de désinformation. Ces modalités d'animation managériale nous apparaissent clivantes et contre-productives alors qu'elles devraient être fédératrices.

De plus certaines mises en situation compliquées à gérer ont été des facteurs aggravants : dissociation prévisions d'activité/plannings, prise en charge de la gestion des produits froids au sein d'une équipe d'encadrement complètement renouvelée, qui plus est sans accompagnement spécifique.

Sur fond de contraintes organisationnelles et éditoriales, la salariée a longtemps été exposée à plusieurs facteurs de risque psycho-sociaux : manque de reconnaissance, perte de sens, sentiment d'iniquité.

Une médiation entre la salariée et son N+1 avait apparemment été envisagée par la direction, mais elle n'a jamais vu le jour. Cette gestion RH maladroite atteint son paroxysme en février 2019 puisque pour la première fois au sein de France 3 Centre Val de Loire et sans communication préalable, son arrêt maladie fait l'objet d'un déclenchement d'une contre-visite médicale employeur. C'est à la suite de la réception du courrier de contre-visite médicale à son domicile le 11 février que la salariée a tenté de se suicider le lendemain. Nous sommes convaincus que la réception de ce courrier constitue l'élément déclencheur de la tentative de suicide de la rédactrice en chef adjointe.

Les analyses menées par Secafi dans le cadre de l'expertise demandée par le CSE à la suite de la tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe illustrent avec force les carences de mise en œuvre locale d'une politique de prévention des risques psychosociaux adéquate mais aussi l'existence d'un management inadapté et, ponctuellement, maltraitant.

L'entreprise doit pouvoir effectuer un retour d'expérience de l'analyse de cette situation afin d'y remédier. Nous demandons à ce que :

1/Le processus de « réparation symbolique » soit à la hauteur des dommages subis par la victime et qu'il intègre :

- Une reconnaissance par la Direction nationale auprès de l'équipe, que la situation n'a pas été gérée et suivie de manière satisfaisante.
- Une démarche de retour à l'emploi de la rédactrice en chef adjointe particulièrement ambitieuse et, suivie par la Direction des ressources humaines nationale, un retour à l'emploi au sein de la même antenne, dans des conditions d'emploi et de qualification identiques où le lien de subordination avec le rédacteur en chef n'est plus présent. Il ne s'agirait pas d'infliger à la salariée une double peine. Afin de sécuriser son retour à l'emploi, les élus préconisent la formation d'un binôme paritaire, qui jouerait le rôle de personnes ressources pour la salariée.

2/ le fonctionnement et l'organisation de l'équipe d'encadrement soient améliorés avec la mise en place des mesures suivantes : (Voir tableau ci-joint)

Les élus constatent que plusieurs de ces recommandations font écho à des problèmes similaires dans le Réseau. La direction doit donc tirer de cette expertise des enseignements sur le plan national en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils préconisent la mise en place d'une réunion de travail paritaire, sorte d'instance d'aiguillage qui permettrait de lister et de partager les actions à mettre en œuvre à travers le Réseau et celles uniquement nécessaires à Orléans. Pour détailler un plan local, un comité de pilotage paritaire serait opportun. Le CSE confie à l'instance de proximité la mise en œuvre de ce COPIL et des mesures à réaliser localement. Un point régulier sera fait en CSSCT.

Au titre de l'article L2312-9 du code du travail, nous demandons à disposer d'une réponse écrite à ces propositions et l'argumentaire en cas de refus.

Votée à l'unanimité des présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rouen, le 29 août 2019

Préconisations des élus du CSE

	Objectifs	Domaine de la recommandation	Recommandations
1	Permettre une reprise de travail de la victime, Mme P dans des conditions adaptées (sous réserve de l'accord du corps médical et de la médecine du travail)	RH, retour à l'emploi	- Mettre en place une gestion du retour à l'emploi efficient associant à différents degrés les différentes parties prenantes tant dans la construction que dans l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre (le service de médecine du travail, Mme P, la fonction RH, la fonction managériale) - Proposer des missions adaptées au contexte et aux aspirations de Mme P (en tenant compte des préconisations de la médecine du travail, en évaluant le dimensionnement de la charge de travail, en limitant si besoin l'exposition à des facteurs qui pourraient renvoyer à une réminiscence de la situation traumatique, mettre en place une organisation du poste de travail permettant une articulation vie professionnelle-vie personnelle adaptée, - Proposer à Mme P un accompagnement type psychologue du travail.

2	Permettre l'expression d'une dynamique collective constructive au sein de l'équipe d'encadrement	Management	- Animer l'équipe d'encadrement - Prévoir des temps de réflexion et d'analyse en commun sur son fonctionnement - Gérer et résoudre les situations de difficulté de fonctionnement et/ou de tensions - Réaliser des points sur les débriefs post-journaux - Présenter la mise en oeuvre de la ligne éditoriale et son suivi avec des indicateurs spécifiques (respect de la ligne éditoriale, point sur les prévisions, suivi spécifique de certains produits ou certains aspects d'organisation "innovants" ou "récents") - Sacraliser des temps de réunion formelle d'encadrement localement permettant les échanges et les régulations à moments fixes - Systématiser le compte-rendu de réunion et, l'information à diffuser auprès de l'ensemble des équipes
3	Enrichir le dispositif de prévention des RPS	Dispositif de prévention des RPS	- Créer un plan d'action spécifique RPS proposant des actions préventives (prévention, primaire et secondaire) et clarifiant les rôles des différentes fonctions en matière de prévention du risque psychosocial au sein de France 3 Val de Loire issu du retour d'expérience du rapport d'expertise mais aussi d'un travail conjoint Direction, fonction RH, APS, psychologue, assistant social, service de santé au travail, représentants de proximité

4	Accompagner M. B dans son processus d'intégration sur des fonctions d'encadrement	RH, formation, accompagnement	- Expliciter et détailler avec des mises en situation ce qu'est la culture managériale du Réseau France 3 dont le principe d'exemplarité et sa mise en oeuvre - Définir un plan d'accompagnement individualisé avec des formations de mise à niveaux et des objectifs associés à ce plan d'accompagnement permettant à M. B d'identifier les risques psycho-sociaux, de travailler sa posture managériale vis à vis des fonctions d'encadrement mais également de l'ensemble des équipes, sa communication, les différents espaces d'échanges et leur cadre de fonctionnement, les possibilités offertes à la fonction d'encadrement pour se préserver. - Mettre en place un référent pair
5	Améliorer et sécuriser la réalisation de la planification de l'équipe d'encadrement	Organisation du travail, management	- Définir et partager des bonnes pratiques en matière de planification - Animer des réunions d'encadrement spécifiques sur l'organisation de la planification pour les fonctions d'encadrement -assurer un suivi qualitatif de cette planification pour identifier les pratiques inadaptées et pouvoir les solutionner - Mettre en place un suivi par la fonction qui en assure la responsabilité (le rédacteur en chef est le garant de la mise en œuvre de bonnes pratiques (suivi des écarts aux bonnes pratiques, principe d'équité, articulation vie professionnelle-vie privée, pénibilité)

6	Objectiver et caractériser "les incidents", "les dysfonctionnements" pour éviter les actes managériaux inadaptés, "ne tenant pas compte d'éléments de contexte", et/ou le développement et la cristallisation de tensions relationnelles professionnelles	Management	Définition d'une méthodologie d'analyse des incidents, des dysfonctionnements, des tensions au sein des équipes et, en tirer des points d'amélioration - de fonctionnement, - d'organisation, - des besoins en formation
7	Mieux communiquer et transmettre l'information aux salariés excentrés dans les BIP	Communication	Organiser des visites de l'encadrement dans les BIP afin de promouvoir les échanges entre équipes excentrées et son encadrement, retravailler le partage d'information auprès des BIP (association dans les réunions, qualité de l'information diffusée, formalisation de l'information diffusée)

8	Mieux Repérer les situations de mal-être au travail pour les traiter	Troubles psychosociaux	Mettre en place un système de remontées pour informer sur une situation de malaise au travail, souffrance au travail, avec l'accord du salarié (fiche événement indésirable, FEI), ou développer l'utilisation de fiche réflexe
9	Tenir compte des signaux faibles relevés dans le rapport, en modifiant l'organisation, en gérant les dysfonctionnements, par le biais de renforts par exemple.	management, prévention du risque psychosocial	- Animer collectivement les équipes sur un fonctionnement et des règles partagés - Identifier avec les équipes des thématiques sur lesquels travailler (équité, reconnaissance, etc...) et définir des actions prioritaires

10	Repositionner la fonction RH dans l'exercice de son rôle de garant des exigences de la politique RH, de la charte éthique France 3, de l'accompagnement RH adapté des salariés	Management, prévention du risque psychosocial	- S'assurer d'une remontée adaptée et d'une consolidation des besoins en formation, - Faciliter la mise en œuvre collective et individuelle du plan de formation (y compris pour les salariés mobiles), - S'assurer que la rubrique "articulation vie privée-vie professionnelle" de l'entretien professionnel soit alimentée et en analyser les résultats - Apprécier en concertation avec le manager ce qui peut relever d'une intégration dans un dossier personnel et, dans quelles conditions (si cela se justifie), - Disposer d'un outil de suivi des demandes formulées par les salariés et la qualité de réponses apportées.
11	Accompagner les changements organisationnels et les évolutions de fonctionnement, en étudier les impacts de manière anticipée afin de permettre soit de considérer que les actions de prévention du risque psychosocial sont suffisamment robustes soit que de nouvelles mesures doivent intégrer le plan d'actions afin d'en maîtriser les risques	Méthode, conduite du changement	Modélisation d'un outil, d'une démarche d'études d'impact (technique, rh, organisationnel, condition de travail) dont les fonctions et le rôle d'une commission de suivi

12	Prévention de l'absentéisme, démarche compréhensive de l'absentéisme	RH, management	Mettre en place une démarche d'analyse compréhensive de l'absentéisme et, de ses liens éventuels avec les conditions de travail
13	Sécuriser les parcours professionnels	RH	Mettre en place un parcours d'intégration (y compris pour les fonctions issues d'une mobilité interne) : formation, ancrage dans la région, ancrage au sein du collectif, mise en place d'un tutorat si besoin, jalons de validation du parcours d'intégration définis avec le n+2 et la fonction RH

14	Sécuriser les parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, favoriser le retour à l'emploi dans des conditions satisfaisantes du point de vue de l'organisation et du salarié concerné	RH	Mettre en place une procédure adaptée de retour à l'emploi pour les arrêts de travail de plus d'un mois dans laquelle la fonction RH et la fonction managériale contribuent dans leur domaine de responsabilité respective (repositionnement du salarié dans l'organisation de l'antenne, information relevant des évolutions et de l'actualité de l'antenne durant l'arrêt, prise en compte des éventuelles problématiques que le salarié peut évoquer relevant des facteurs professionnels déclencheurs de son arrêt, suivi et déclenchement du plan de formation individuel du salarié concerné si besoin, échange avec le médecin du travail et prise en compte des éventuelles recommandations formulées par celui-ci à l'occasion de la visite de reprise, formalisation des aménagements mis en œuvre et, communication auprès de l'instance de proximité.)
----	--	----	---



Résolution relative à la suite des alertes de Grenoble et Orléans

Les élus du CSE Réseau France 3 rappellent leur soutien aux collectifs de travail mis à mal depuis plusieurs mois dans les stations de Grenoble et d'Orléans.

Ils rappellent à la direction qu'ils attendent une réponse écrite rapide aux préconisations qu'ils ont émises dans leurs résolutions, suite aux expertises pour dangers graves et imminents menées dans ces deux antennes.

Ils ont été informés de la planification le 10 octobre prochain, dans chacune des deux antennes précitées, de réunions de travail entre les directions locales et les représentants de proximité, afin de travailler à des plans d'action.

Afin de donner toutes leurs chances à ces démarches et à sécuriser les participants, les élus du CSE, relayant la demande des représentants de proximité, souhaitent que les protagonistes soient accompagnés des experts CEDAET pour Grenoble et SECAFI pour Orléans.

Adopté à l'unanimité

CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Lyon, le 27 septembre



Réunion de la commission Emploi formation du CSE Réseau 18 septembre 2019.

Ordre du Jour :

1. Situation de l'emploi au 31 mars 2019.
2. Suivi des départs RCC.

Étaient présents :

Pour la commission.

Pascal LEFEBVRE	Président de la commission Emploi.
William MAUNIER	Vice-Président de la commission Emploi
Véronique MARCHAND	
Thierry CORMERAIS	
Jean-Jacques PICCA	
Myriam FIGUREAU	
Béatrice MARIANI	

Invités.

Olivier GODARD	DRH Réseau France 3
Fabien AMET	Adjoint au DRH Réseau France 3

Table des matières

REUNION DE LA COMMISSION EMPLOI FORMATION DU CSE RESEAU 18 SEPTEMBRE 2019.....	1
I. SUR L'EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN.....	3
II. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT.	6
A. SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT DES PTA DU RESEAU.....	6
B. SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT DES JOURNALISTES DU RESEAU.....	7
C. SUR L'ÉVOLUTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	7
<i>Les motifs du temps partiel dans les antennes.</i>	8
D. SUR LES SALARIES SANS AFFECTATION OU N'AYANT PAS SUR UN POSTE CORRESPONDANT AU « SCHEMA DIRECTEUR DE L'ENTREPRISE ». .	9
II. SUR LE SUIVI DES DEPARTS EN RCC.....	9
EN CONCLUSION.....	10
LES INSCRITS AU DEPART DANS LE CADRE DE LA RCC.	12

En matière d'évolution de l'emploi, il est nécessaire de distinguer, l'emploi en ETP (équivalent temps plein) de l'emploi permanent.

La notion d'ETP regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau.

Le cas échéant, en ETP le temps de présence ou la durée du travail est calculée au prorata temporis.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Nous distinguerons et analyserons donc les 2 approches.

I. Sur l'Emploi en équivalent temps plein.

Au 31 mars 2019, le Réseau comptait 3718,2 ETP contre 3822,4 ETP au 31 mars 2018. Il a donc perdu de 104,1 ETP en 1 an.

- Hors MIF, le réseau France 3 comportait : 3056,6 ETP contre 3094 ETP au 31 mars 2018.
- les MIF comportaient 661,6 ETP contre 728,4 ETP au 31 mars 2018.

Le réseau a donc perdu entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019

- 99,5 ETP PTA
- 4,6 ETP Journalistes.

Cette année encore, les non-permanents supportent en grande partie la réduction des effectifs avec 67,9 PTA dont 58,1 aux moyens internes de fabrication.

Par ailleurs, la direction expose le fait que 90,9% des embauches se font par transformation de CDD en CDI. Pour la plupart des emplois, il ne s'agit pas de transformation de postes occupés par des CDD, mais bel et bien du comblement de postes vacants, par des salariés qui travaillaient sous CDD.

Si la situation d'emploi dite précaire desdits salariés a donc trouvé une issue favorable, nous ne pouvons pas parler de transformation de postes sous CDD en CDI.

ETP PTA						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1539,1	210,1	1516,2	200,3	- 22,9	- 9,8
MIF	478,1	248,1	469,4	190	- 8,7	- 58,1
Sous Total	2017,2	458,2	1985,6	390,3	-31,6	- 67,9
Total	2475,4		2375,9		- 99,5 ETP PTA	

ETP Journalistes						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1238,5	106,3	1234,8	105,4	- 3,7	- 0,9
MIF	2	0,2	2	0,2	=	=
Sous Total	1240,5	106,5	1236,8	105,6	- 3,7	-0,9
Total	1347		1342,4		- 4,6 ETP journalistes	

Total ETP PTA et Journalistes						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1539,1 + 1238,5 = 2777,6	210,1 + 106,3 = 316,4	1516,2 + 1234,8 =2751	200,3 + 105,4 = 305,7	-26,6	-10,7
MIF	478,1 + 2 = 480,1	248,1 + 0,2 = 248,3	469,4 + 2 = 471,4	190 + 0,2 =190,2	- 8,7	- 58,1
Sous Total	3257,7	564,7	3222,4	495,9	-35,3	- 68,8
Total	3822,4		3718,3		- 104,1 ETP	

Sur l'évolution des heures supplémentaires.

Dans le Réseau, les heures supplémentaires payées au 31 mars 2019 sont en baisse de 2798,9 heures

- Moins 2415,4 Heures supplémentaires pour les permanents.
- Moins 383,5 heures supplémentaires pour les non-permanents

La réduction de ces heures supplémentaires est constatée principalement au niveau des salariés permanents des antennes, qui voient le recours baisser de 1992,5 alors que les salariés sous CDD sont d'avantage sollicités + 280 Heures supplémentaires.

En ce qui concerne les salariés des MIF, nous constatons une réduction de 422,9 heures supplémentaires chez les permanents et 663,5 heures pour les non-permanents.

Les membres de la commission ont évoqué la situation des salariés sous CDD qui cumulent plusieurs contrats dans la même semaine : certains auraient des difficultés à faire reconnaître et payer les heures supplémentaires découlant du cumul des contrats.

La direction nous a expliqué avoir résolu ce problème. La mise en place d'une requête permet désormais d'identifier ces situations et de les régulariser. Le cas échéant, il est possible de faire remonter les situations individuelles aux services RH concernés, et/ou aux membres de la commission, pour envisager une issue favorable aux situations qui seraient passées au travers des requêtes.

Total Heures Supplémentaires						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	9298,5	4507	7306	4787	-1992,5	+280
MIF	5311,3	9193,5	4888,4	8530	- 422,9	- 663,5
Sous Total	14609,8	13700,5	12194,4	13317	-2415,4	- 383,5
Total	28310,3		25511,4		-2798,9	

Si l'évolution des ETP focalise l'attention des membres de la commission, dans le contexte de RCC, ils sont également attentifs à l'évolution de l'emploi permanent.

II. Évolution de l'emploi permanent.

Pour rappel :

- la notion d'emploi permanent regroupe des salariés sous CDI. Chaque salarié compte pour « 1 » quelle que soit la durée de travail : (temps complet ou temps partiel) ;
- au 31 mars 2019, l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ces effets.

A. Sur l'évolution de l'emploi permanent des PTA du Réseau.

Au 31 mars 2019, le réseau comportait 2073 Salariés PTA, contre 2116 au 31 mars 2018.

Nous constatons donc une réduction de l'effectif permanent de 43 PTA permanents sur 1 an.

- Réduction de 30 PTA sur les antennes France 3 ;
- Réduction de 13 PTA pour les MIF.

Nous remarquerons que la réduction des « postes permanents » n'a pas été compensée par le recours au CDD ou les Heures supplémentaires. Il s'agit donc de gains de productivité.

	Effectif permanent PTA		
	31 mars 2018	31 mars 2019	Gap
Réseau Hors MIF	1614	1584	- 30
MIF	502	489	- 13
Total	2116	2073	- 43

B. Sur l'évolution de l'emploi permanent des journalistes du Réseau.

Au 31 mars 2019 le réseau comportait 1305 journalistes contre 1303 en 2018. Soit un Gap positif de 2 salariés permanents.

	Effectif permanent Journalistes		
	31 Mars 2018	31 Mars 2019	Gap
Réseau hors MIF	1301	1303	+2
MIF	2	2	=
Total	1303	1305	+2

C. Sur l'évolution des salariés à temps partiel.

Parmi les effectifs permanents « *supra* », le réseau comporte des salariés à temps partiel.

Si l'évolution du nombre de salariés à temps partiel n'est pas révélatrice d'une politique de recours dans le réseau, il est intéressant d'étudier cette évolution au regard des événements dans l'entreprise.

De fait, nous constatons :

- une augmentation de 5 salariés PTA à temps partiel pour les antennes France 3 ;
 - o 143 salariés au 31 mars 2018
 - o 148 au 31 mars 2019.
- une augmentation de 5 PTA pour les MIF ;
 - o 26 PTA en 2018 ;
 - o 31 en 2019.
- une augmentation de 5 journalistes à temps partiel dans les antennes.
 - o 124 au 31 mars 2018 ;
 - o 129 au 31 mars 2019.

	Effectif permanent PTA temps partiel		
	31 mars 2018	31 mars 2019	Gap
Antennes France 3	143	148	+ 5
MIF	26	31	+ 5
Total	169	179	+ 10

	Effectif permanent Journalistes temps partiel		
	31 Mars 2018	31 Mars 2019	Gap
Réseau hors MIF	124	129	+ 5
MIF	0	0	=
Total	124	129	+ 5

Les motifs du temps partiel dans les antennes.

Les membres de la commission ont obtenu des réponses quant aux motifs de recours au temps partiel.

- 40% des postes est lié à une convenance personnelle ;
- 25% à des raisons médicales ;
- 14% à des décisions de justice : requalification des CDD en CDI à temps partiel par les juges.
- 7% suite à des demandes de retraite progressive ;
- 14% pour des raisons familiales.

La direction nous dit être attentive aux cas d'espèces, et proposer aux salariés à temps partiel, de passer à temps plein lorsque l'activité le permet.

Si l'intention est louable, la question des requalifications de CDD en CDI à temps partiel a évidemment fait l'objet de discussions.

Les membres de la commission ne comprennent pas la conduite des avocats de la direction qui plaident quasi systématiquement pour des requalifications à temps partiel. L'Arrêt inédit de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 2019 (cass. soc. 22 mai 2019, n° 17-31.048) devrait entraîner une modification des plaidoiries futures.

D. Sur les salariés sans affectation ou n'ayant pas sur un poste correspondant au « schéma directeur de l'entreprise ».

La commission a souhaité obtenir pour chaque antenne et pour les MIF, la liste des salariés sans affectation (ou pour le moins leur fonction) ou dont l'affectation ne correspondrait pas au "schéma directeur" de l'entreprise.

Pour nos interlocuteurs, les antennes du Réseau ne comportent pas de salarié sans affectation.

De la même manière, nos interlocuteurs ne sont pas en mesure de communiquer la liste des postes vacants ou en attente d'affectation.

Dans une entreprise de la taille de France Télévisions, inutile de se voiler la face, il reste des situations individuelles à régler et des postes qu'il faudra combler. Dans le contexte actuel, il est nécessaire d'adopter une position de transparence sur le sujet. L'idée n'est pas de pointer tel ou tel salarié, mais de permettre aux salariés sans affectation de trouver une issue favorable à leur situation lors de la libération des postes. Le cas échéant en opérant des actions de formation.

II. Sur le suivi des départs en RCC.

Le compte rendu a été rédigé à partir des chiffres qui ont été exposés par la direction. A ce jour, nous avons eu connaissance d'une évolution conséquente du nombre de départs prévus entre la tenue de la commission et ce CSE.

L'accord « RCC » commence à produire ses effets dans le « réseau ».

A ce jour, sur les 600 inscrits au niveau de France Télévisions, 205 salariés se sont manifestés dans le réseau.

- 71 JOURNALISTES ;
- 134 PTA

De fait, actuellement le réseau constate 40 à 45 % des départs dans le cadre de la RCC alors que nous ne représentons 35% des effectifs de l'entreprise. La plupart de ces salariés partiront en fin d'année.

De fait les salariés du réseau devront pallier ces absences avec la possibilité d'un recours au CDD « autant que de besoins », « autant que de besoins décroissants » devrais-je dire.

Plusieurs problèmes se posent.

- Si nous ne connaissons pas le nombre de départs, nous constatons qu'ils commencent à être effectifs. De fait, il est nécessaire d'anticiper sur les recrutements et sur les organisations. Or, les négociations sont toujours en cours sur la GPEC et les métiers. Nous ne savons pas si les gains de productivité attendus par la négociation de nouvelles organisations du travail, permettront de palier le résultat de la réduction des emplois d'opérationnels.

Compte rendu rédigé pour la commission Emploi Formation par Pascal LEFEBVRE Président de la commission.

- La question du remplacement des salariés par du CDD, en attendant les nouvelles organisations, pose des problèmes juridiques. Rappelons que les dispositions de l'article L. 1242-2 limitent expressément les cas de recours au CDD et qu'il n'est pas possible de recourir au CDD en remplacement de salariés qui ont définitivement quittés l'entreprise. S'il est possible de « triturer le droit » pour trouver des cas de recours (comme l'accroissement temporaire d'activité), cette question augmente la pression du risque juridique sur le Réseau.

En conclusion.

Alors que l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ses effets, les membres de la commission constatent une réduction des PTA conséquents sur le réseau : 43 salariés sous CDI sont sortis des effectifs, alors que les effectifs à temps partiel ont été augmentés de 10 salariés.

Cette réduction des effectifs permanents n'a pas été compensée par une augmentation du recours au CDD bien au contraire.

On constate :

- une baisse de 99,5 PTA en ETP.

Cette baisse est absorbée en grande partie par les PTA sous CDD du réseau :

- - 67,9 non-permanents entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019.
 - o les antennes du réseau perdent 9,8 ETP sous CDD,
 - o les salariés des MIF perdent 58,1 ETP sous CDD.

Nous pouvons constater que la baisse des effectifs représente un effort conséquent pour les PTA, et plus encore pour les PTA sous CDD.

Or, la quasi-totalité de ces emplois sont des emplois opérationnels.

Si les membres de la commission sont conscients de l'objectif de réduction des effectifs, imposé par la tutelle, ils alertent sur le danger qui consiste à réduire fortement des postes d'opérationnels, comme c'est le cas depuis plusieurs années.

L'accélération de la réduction des opérationnels peut à terme mettre l'antenne, et nos missions de service public en péril.

Il est vrai que certains gains de productivité peuvent être envisagés. L'évolution des métiers et la GPEC sont d'ailleurs en cours de négociation. Pour autant, à eux seuls, ces gains ne permettront pas la poursuite de la réduction des opérationnels au même rythme qu'actuellement, dans un contexte d'accroissement de nos programmes.

Nous avons une équation à résoudre : baisse des dotations publiques, baisse des effectifs, augmentation des programmes régionaux et du web. Tout laisserait penser que nous dirigeons vers une dégradation de la qualité de nos programmes et par corrélation vers une dégradation des collectifs de travail. Pourtant, beaucoup de salariés sont prêt à faire plus, mais pour qu'il en soit ainsi, il vous faudra « *ré-enchanter le travail* » en replaçant le salarié au centre des préoccupations, le considérer comme un professionnel responsable et arrêter de l'infantiliser.

Pour produire les contenus nécessaires au développement des programmes régionaux et du « Web », il est nécessaire de maintenir les équipes, et même de les développer.

Les salariés veulent produire plus de programmes, plus de fictions, plus de captations, bref plus de télévisions. Le développement de notre activité est garant de nos emplois : produire est une nécessité, mais au-delà de cette nécessité, produire des émissions de flux, des magazines, des documentaires, des fictions permet de « ré-enchanter » le travail.

L'heure est venue de réduire les contrôles et l'infantilisation des salariés afin de dégager des marges de manœuvre pour développement de l'entreprise. Faites confiance aux salariés. Ils sont passionnés, volontaires et aiment le travail bien fait.

De fait, des axes de réflexion concernant la réduction des effectifs doivent être envisagés par le changement des organisations : plus d'opérationnels et moins d'encadrants. Les opérationnels du Réseau ont déjà fait beaucoup de gains de productivité, les chiffres parlent.

Les départs en RCC ne doivent pas peser de manière disproportionnée sur le Réseau, nos programmes, nos journaux, nos fictions, nos contenus, nos Régies fixes et mobiles, nos plateaux, nos moyens de post-production et nos équipes.

Les salariés sont conscients que les modes de productions vont évoluer. Ils l'ont fait par le passé, ils le feront aujourd'hui.

Mais pour produire plus, pour demander plus aux salariés, il faut une vision claire des organisations et des métiers. L'absence de vision sur les organisations du travail comme c'est actuellement le cas, met en péril les collectifs de travail et par corrélation notre activité.

L'heure doit maintenant être celle du « ré-enchantement » du travail !

Ce compte rendu vaut avis de la commission Emploi.

Les inscrits au départ dans le cadre de la RCC.

71 JOURNALISTES

- 50 GRAND REPORTER
- 9 REDACTEUR EN CHEF ADJOINT
- 8 JOURNALISTE SPECIALISE
- 2 REDACTEUR EN CHEF
- 1 RESPONSABLE D'EDITION
- 1 JOURNALISTE BILINGUE

134 PTA

- 19 CHEF MONTEUR
- 15 CHARGE(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE
- 11 CHEF - OPERATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE
- 11 CHEF-OPERATEUR(TRICE) SON/MIXEUR (TVRADIO)
- 9 SCRIPTE
- 7 EMPLOI NON DEFINI
- 5 ADJOINT RESPONSABLE DE CENTRE TECHNIQUE
- 6 DOCUMENTALISTE
- 4 RESPONSABLE DE CENTRE TECHNIQUE
- 4 RESPONSABLE DE REGIE
- 3 ADJOINT(E) DE PRODUCTION
- 3 ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION
- 2 CADRE DES MOYENS GENERAUX
- 2 GESTIONNAIRE DES PARCS
- 2 ORGANISATEUR D'ACTIVITES
- 2 RESPONSABLE DE SERVICES GENERAUX
- 2 TECHNICIEN(NE) MAINTEN. EXPLOIT. ENERG/CLIM
- 1 ADMINISTRATEUR(TRICE) DE PRODUCTION
- 1 ASSISTANT(E) DE DIRECTION
- 1 ASSISTANT(E) DE LOCALE
- 1 ASSISTANT(E) DE LOGISTIQUE
- 1 ASSISTANT(E) ETUDES/PROJET
- 1 CADRE DE GESTION
- 1 CADRE DES PROGRAMMES
- 1 CHARGE DE LOGISTIQUE
- 1 CHARGE D'EDITION NUMERIQUE
- 1 CHARGE(E) ADMIN. DU PERSONNEL/PAIE
- 1 CHARGE(E) D'ACCUEIL
- 1 CHARGE(E) DE CONCEPTION DE PROG COURTS
- 1 CHARGE(E) DE PRODUCTION
- 1 CHEF D'EQUIPE
- 1 CHEF MAQUILLEUR(EUSE)
- 1 COORDONNATEUR D'EMISSION
- 1 ELECTRICIEN(NE) - ECLAIRAGISTE
- 1 GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)
- 1 GESTIONNAIRE D'ANTENNE
- 1 INTERLOCUTEUR(TRICE) RH
- 1 MAGASINIER

- 1 OUVRIER D'ENTRETIEN ET DE LOGISTIQUE
- 1 PRODUCTEUR (TRICE) ARTISTIQUE
- 1 REGISSEUR
- 1 RESPONSABLE DE MAINTENANCE INFORMATIQUE
- 1 RESP. MAINTENANCE SYST. AUDIOVISUELS
- 1 SECRETAIRE ASSISTANT(E)

La répartition de ces 205 départs par région.

- 34 PROVENCE-ALPES COTE D'AZUR
 - o 19 FTV MARSEILLE
 - o 13 FTV NICE ANTIBES
 - o 1 FTV DIGNE LES BAINS
 - o 1 FTV MENTON
- 34 AUVERGNE RHONE-ALPES
 - o 16 FTV LYON
 - o 10 FTV GRENOBLE
 - o 8 FTV CLERMONT-FERRAND
- 27 GRAND EST
 - o 11 FTV STRASBOURG
 - o 11 FTV NANCY
 - o 3 FTV REIMS
 - o 1 FTV METZ
 - o 1 FTV MULHOUSE
- 22 NOUVELLE AQUITAINE
 - o 9 FTV POITIERS
 - o 7 FTV BORDEAUX
 - o 4 FTV LIMOGES
 - o 1 FTV AGEN
 - o 1 FTV LA ROCHELLE
- 18 OCCITANIE
 - o 10 FTV TOULOUSE
 - o 5 FTV MONTPELLIER
 - o 2 FTV PERPIGNAN
 - o 1 FTV MILLAU
- 16 BRETAGNE
 - o 15 FTV RENNES
 - o 1 FTV LORIENT
- 14 HAUTS-DE-FRANCE
 - o 11 FTV LILLE LIBERTE
 - o 1 FTV LILLE LAMBERSART
 - o 1 FTV ARRAS
 - o 1 FTV BOULOGNE SUR MER
- 9 NORMANDIE
 - o 4 FTV ROUEN
 - o 4 FTV CAEN
 - o 1 FTV AVRANCHES
- 8 PARIS-ILE-DE-FRANCE
 - o 8 FTV VANVES
- 8 PAYS DE LA LOIRE
 - o 7 FTV NANTES

- 1 FTV LE MANS
- 8 BOURGOGNE FRANCHE COMTE
 - 4 FTV DIJON
 - 4 FTV BESANCON
- 5 CENTRE VAL DE LOIRE
 - 4 FTV ORLEANS
 - 1 FTV TOURS
- 2 FTV PARIS ET SITES PARISIENS
 - 2 MAISON DE FRANCE TELEVISIONS



Commission Egalité Professionnelle CSE réseau régional du 17 septembre 2019

Présents :

Bruno Espalieu
Myriam Figureau
Sophie Goubil
Catherine Reggianini
Anne-Sophie Saboureau

Absents excusés :

Lionel Bonis
Annabelle Igier
Elisabeth Point

Direction :

Fabien Amet, Adjoint au DRH de France 3
Julie-Anne Evrard, Yannick Minso et Emmanuel Salanon, direction de l'Egalité des Chances ;
Laeticia Naciri, développement RH
Nathalie Dené, développement managérial.

Remarques générales

A peine 3,5 % des entreprises de plus de 250 salariés assurent une égalité professionnelle, selon les premiers résultats de la mise en application de l'index de l'égalité professionnelle lancé par le ministère du travail sur près de 5000 entreprises. L'entreprise FTV est assez bien classée dans cet index en obtenant un très bon score sauf sur la présence des femmes dans les plus hautes rémunérations. Dans le réseau régional de France 3, l'égalité entre femmes et hommes avance elle aussi à petit pas.

Quelques chiffres : au 31 août, le réseau régional hors Corse comptait 4 directrices régionales, 17 rédactrices en chef et 46 adjointes, 4 cheffes de centre et 89 présentatrices de JT.

Des éléments chiffrés qui cachent des situations locales diverses parfois inacceptables. Comme dans l'antenne d'Auvergne. Des salariés ont alerté la commission sur ce qu'on peut qualifier au minimum d'iniquité dans l'organisation du travail notamment sur le web. Sur les 37 journalistes que compte la rédaction, soit 16 femmes et 21 hommes, 13 hommes ne travaillent jamais sur le numérique contre une seule femme. Et ce n'est pas qu'un problème de formation. Lorsqu'on examine des plannings hebdomadaires, les vacations semaine ou week-end sont régulièrement assurées à 80% ou

90% par des femmes. Plus grave, les femmes de la rédaction entendent régulièrement des petites réflexions, commentaires au minimum connotés voire franchement sexistes. Cette situation n'est pas nouvelle et a déjà été évoquée en réunion de délégués du personnel, sans que rien ne bouge. Les membres de la direction présents ont rappelé qu'il y avait une tolérance zéro pour les propos sexistes dans l'entreprise et se sont engagés à enquêter sur la situation clermontoise. Les membres de la commission souhaitent être informés des résultats de cette investigation.

Au-delà de cet exemple, il serait souhaitable que la question de l'égalité soit abordée en tant que telle dans les antennes par les représentants de proximité pour éviter que de telles situations soient mises sous le coin du tapis.

Diagnostic 2018

Suivi des effectifs

A noter les objectifs affichés dans l'accord égalité de l'entreprise pour 2020 : 45% de femmes à FTV dont 40% de journalistes

En 2018 à France 3 (hors Corse) on comptait 43,9% de femmes. Un chiffre en hausse de 0,7% comparé à 2017, moins élevé que celui de l'entreprise : 44,7%.

Chez les journalistes : la part des femmes est passée à 39% contre 37,7% en 2017

Chez les PTA on est à 47,8% (objectif de l'accord 47%). Pour l'encadrement technique, la part des femmes s'établit à 42,9% et celle de l'encadrement journalistes à 29,8% (respectivement 45 et 33% à atteindre en 2020).

Selon la direction, le travail effectué pour le recrutement et les carrières commence à payer. Pour les postes d'encadrement, la direction reconnaît que cela est plus facile chez les journalistes. Pour mémoire, les services RH et finances, qui comptent beaucoup de femmes, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs du réseau régional.

Dans le détail : dans la catégorie « techniciens, maîtrises », la baisse pour 2018 à 43,9% contre 44,2 l'année précédente pourrait s'expliquer en partie par le passage dans la catégorie supérieure

Chez les non-permanents, la part des femmes est en augmentation notamment chez les occasionnels PTA (et en baisse chez les journalistes). Comment interpréter ce chiffre, indice également de précarité? Pour la direction, il y aurait ainsi plus d'opportunités ensuite pour des intégrations. Précision : les intérimaires ne sont comptabilisés dans ce tableau.

Par familles professionnelles

Chez les journalistes, on compte 21 femmes de plus qu'en 2017 et 10 hommes de moins.

C'est la catégorie JRI qui a le plus progressé en 2018 : 38% contre 30%

Dans l'encadrement, on est passé de 13 femmes rédactrices en chef en 2016 à 22 en 2018. Mais attention sont comptées dans ces chiffres des personnes qui exercent d'autres fonctions comme directeur/trice régional(e), délégué(e)s à l'antenne ou conseiller(e)s aux programmes.

Chez les PTA, le secteur IMG ne se féminise pas beaucoup bien qu'il ait une femme à sa tête au niveau de l'entreprise. La direction indique qu'elle peine à trouver des candidatures, y compris lorsqu'elle tente de proposer un secteur de cette activité en future compétence complémentaire. Même constat pour le secteur « production des moyens audiovisuels, qui rassemble la quasi-totalité des techniciens qui travaillent pour les JT, dans lequel on compte 275 femmes pour 565 hommes en 2018. Mais là la direction est un peu plus optimiste : la tendance serait en train de s'inverser dans

les écoles même s'il reste encore beaucoup de stéréotypes. Des opérations de communications comme « Capital Filles » ou « Déployons nos Elles » montrent ce « frémissement ». Dommage que ces actions ne soient pas équitablement déployées dans les antennes. Pour la commission cette sensibilisation devrait commencer dès le collège.

A l'inverse, les secteurs des programmes de la communication ou du marketing sont encore très largement féminisés.

Pyramide des âges

En 2018, l'âge moyen des femmes s'élève à 49,3 ans.

A noter une augmentation de la part des femmes dans la tranche 25/29 ans : un indice positif pour la direction pour une progression plus nette dans les années à venir.

Temps partiels

Le pourcentage de femmes augmente surtout chez les journalistes pour revenir à son niveau de 2016. La catégorie « convenance personnelle » comprend à la fois les temps partiels « parentaux » et les temps partiels « personnels ».

Embauches

La direction fait état d'une véritable politique en la matière avec un effort porté sur les métiers techniques. L'indice « transformation de CDD en CDI fait état d'une augmentation. Elle est surtout visible chez les journalistes : 67% contre 44% en 2017.

Rémunérations

Dans les mesures 36% ont concerné des hommes en 2018, 35% des femmes. Il y a encore quelques différences entre les revalorisations et les changements de fonction.

Pour les salaires : peu de différence au global entre femmes et hommes chez les PTA. C'est le cas notamment dans le groupe production fabrication technique avec même un salaire médian légèrement supérieur pour les femmes. Dans certains groupes de qualification néanmoins, comme les groupes 7 et 9, les salaires sont moins élevés pour les femmes à ancienneté équivalente. Pour la direction, le critère de l'âge s'impose plus pour mesurer les différences que celui de l'ancienneté. Dans les emplois artistiques, le pourcentage défavorable aux femmes s'explique par le fait que la fonction de réalisateur est majoritairement exercée par des hommes.

Chez les *Journalistes*, on constate de gros écarts chez les JRI mais l'ancienneté des hommes est supérieure à celle de leurs consœurs. Un scénario similaire pour les grands reporters. Deux situations pointées pour l'antenne des Alpes par l'inspecteur du travail dans un courrier du 12 août 2019.

L'indice positif est pour les femmes rédactrices en chef adjointes, une fonction longtemps « sinistrée » en matière salariale pour les femmes. En revanche, on est encore loin du compte pour les rédactrices en chef : 10,5% de différence en faveur des hommes. Pour ces encadrantes journalistes comme techniciennes, à leur entrée en fonction, la direction dit qu'elle n'hésite plus à solliciter le contrôleur d'Etat qui fixe le taux maximum des augmentations, pour demander des dérogations.

Formation

Un chiffre peut cacher une réalité ! Celui du nombre d'encadrants journalistes formés : 55 femmes contre 117 hommes... en réalité proportionnellement les encadrantes auraient bénéficié de plus de formations. A noter que l'effort est toujours soutenu sur le pourcentage de femmes dans les contrats d'apprentissage (encore faudrait-il les embaucher après) même si cela concerne moins les alternants techniciens. La direction reconnaît le manque d'attractivité de l'entreprise dans une partie des métiers techniques.

On notera que le budget est utilisé en priorité pour la formation au maintien dans l'emploi au détriment du développement de compétences.

Santé

Le nombre de journées de maladies simples est en forte augmentation notamment pour les femmes PTA (chiffres hors maternité). Mais aussi de manière globale. Le DRH de France 3 admet que c'est une préoccupation importante et un sujet désormais considéré comme prioritaire. Un prestataire a été choisi pour analyser ce sujet avec des éléments classiques « RH » mais également en étudiant d'autres critères comme le déploiement d'un nouvel outil par exemple. La différence entre femmes et hommes fait partie des analyses demandées.



**Commission ASC RESEAU
Du 12 septembre 2019 à Paris**

Les présents

Bruno DEMANGE, Nancy GRESSIER, Jean-Hervé GUILCHER, Annabelle IGIER, Patricia JOMAIN, Christian LAEMMEL, William MAUNIER, Christophe PORRO, Thierry PUJO, Philippe ROUSSELLE et Anne-Sophie SABOUREAU.

**Les locations des biens du CSE pour la saison d'hiver
(Vacances de Noël et février)**

Lancement de la campagne : le 20 septembre 2019

Date de limite de retour des salariés : le 4 octobre 2019

Commission d'arbitrage pour l'attribution des biens à Reims : le 10 octobre 2019

Participeront à la commission d'arbitrage des membres de la commission ASC Réseau et du bureau, ainsi que les assistantes qui gèrent les biens très demandés en hiver (montagne).

Dans le formulaire d'inscription à joindre pour la campagne, il faut ajouter les éléments suivants :

1/ Joindre un chèque d'acompte de 30% dès l'inscription qui sera encaissé dès la validation du dossier et retourné en cas de refus.

2/ Ajouter le matricule du salarié, son antenne d'origine et le lien de parenté des participants au séjour

L'harmonisation de ce formulaire fait l'objet d'un échange avec les assistantes.

Suite de l'harmonisation des tarifs des biens du CSE

Pour rappel un QF sera appliqué pour toutes les locations à la semaine sauf dans le Jura

La commission a terminé le travail d'harmonisation des tarifs qui n'avait pas pu être mené lors de la réunion sur le patrimoine du 14 juin.

Port-Bourgenay

Basse saison	200€ avant QF
Moyenne saison	300€ avant QF
Haute saison	400€ avant QF

Week-end (pas d'application du QF)

Basse saison	15€/nuit
Moyenne saison	25€/nuit
Haute saison	35€/nuit

Mise à jour également des tarifs des appartements en « timeshare », c'est à dire dans lesquels le CSE ne possède que quelques semaines à sa disposition chaque année. La plaquette sera modifiée en conséquence :

Tignes

Une seule semaine début janvier. Des photos seront ajoutées à la plaquette.
Tarif : 500€ avant QF

Méribel

Une seule semaine mi-janvier.
Tarif : 500€ avant QF

Les 2 Alpes

La seule semaine proposée est comprise pendant les vacances de février de la zone C.
Tarif : 700€ avant QF

Bandol

La description et les photos du logement doivent être revues.
Tarif : 400€ avant QF

Anne-Sophie et Sandrine Cibois enverront les éléments manquants à Fabienne Fournier qui réalise la plaquette.

Sur la plaquette des biens du CSE, sur la carte de France, ajouter la ville de la Rochelle

Evolution de la grille de réduction (QF)

La grille de réduction issue de l'harmonisation de 2019 s'est révélée très déséquilibrée, avec des taux de subvention très importants. Notre budget ne nous permet pas de financer de tels niveaux de subvention. La commission a travaillé à la refonte de la grille (voir document ci-joint). Elle sera applicable à partir du 21 décembre, début de la saison d'hiver de location des biens du CSE, et généralisée au 1^{er} janvier 2020.

Linéaires

Les linéaires ont bien marché cet été. 3 vagues de communication ont permis de remplir la totalité des biens, à l'exception de la 1^{re} semaine de juillet, qu'il faudra sortir de la haute-saison, et de la dernière d'août.

Il n'y aura pas de linéaires pour les vacances d'hiver (les tarifs sont très élevés sur cette période), mais Annabelle et Nancy vont démarcher les prestataires pour les vacances de Pâques.

Ni le CSE, ni le CIORTF ne disposent de patrimoine sur le littoral entre la Bretagne Nord et la frontière belge. Les salariés du Nord et du Nord-Est n'ont pas accès à des destinations maritimes à distance raisonnable (3 heures de leur domicile). Les recherches de linéaires porteront donc en priorité sur cette zone.

Demande sur la basse d'un logement de 6 personnes (pas de « coin cabine »)
Nancy s'occupe des devis pour :
Pierre et Vacances à **Belle Dune**,
Un mobil-home dans un camping en bord de mer à Fort Mahon ou Quend-Plage
Vers Etretat et le Tréport (Goélia ou autre, la Manche par exemple et toutes les idées sont les bienvenues)
Au lac du **Val Joly** à Eppe Sauvage

Annabelle a fait des propositions avec Nemea pour Pâques et l'été 2020 (propositions à St-Malo et l'île de Ré notamment).

Suite à la demande de certains salariés, Christian s'occupe d'obtenir des devis pour **Cavalino** (près de Venise) en Italie pour pâques et cet été (formule à la carte et linéaire).

Dès la saison printemps/été, le mobil home de **la Palmyre** sera disponible à la location (anciennement installé à L'île de Ré et déménagé cet été).
D'autre part, la commission envisage de prendre un linéaire à **l'île de Ré** pour l'été 2020.

ANCV (chèques vacances)

Lancement de la 2eme campagne le 20 septembre, date de limite de retour des dossiers le 4 octobre. Là aussi le bordereau va être remanié ; il sera en format Excel. Seuls les salariés n'ayant pas fait de première demande pourront commander des chèques vacances lors de la 2^{ème} campagne

Chèques Cultures

Lancement de la 2eme campagne le 20 septembre, date limite de retour des dossiers le 4 octobre. Le formulaire d'inscription sera remanié.

Bilan des aides aux vacances et des actions engagées

Un bilan financier des aides aux vacances 2019 est en cours. Vu les sommes engagées, les conditions d'accès aux subventions devront être soumises à des conditions plus restrictives qu'en 2019. La réflexion doit notamment porter sur les

conditions d'accès aux chèques vacances, mais aussi sur le cumul entre la subvention hébergement et les locations patrimoine du CSE (« fromage ou dessert »).

Subvention hébergement

La Thalasso ne fait pas partie des locations concernées par la subvention hébergement, c'est une erreur dans les communications précédentes.

La billetterie centrale

Fonctionne bien, le choix de Promoparcs donne satisfaction.

Subvention culture-spectacles

Pour rappel le CSE du réseau ne rembourse que des factures en EUROS.

Subvention sports

Le fonctionnement de cette subvention suscite pas mal de questions, aussi bien du côté des gestionnaires administratives que des AS locales, qui ont toutes des fonctionnements différents. Il faudra préciser son fonctionnement pour l'année 2020.

Accord cadre

Dans le cadre du plan de départs, voici les règles pour les ASC qui s'appliqueront à ceux qui quitteront l'entreprise :

Pour un départ à la retraite : les droits restent ouverts à N+1 (de date à date, exemple départ le 30 décembre 2019, le ou la salarié(e) garde ses droits jusqu'au 30 décembre 2020)

Pour ceux qui quittent l'entreprise dans le cadre d'un projet professionnel : les droits s'arrêtent dès la rupture du contrat de travail.

Prochaine commission le 30 octobre à Lille