



SYNDICAT DE RÉSISTANCE

Compte-rendu CSE

29 et 30 août 2019

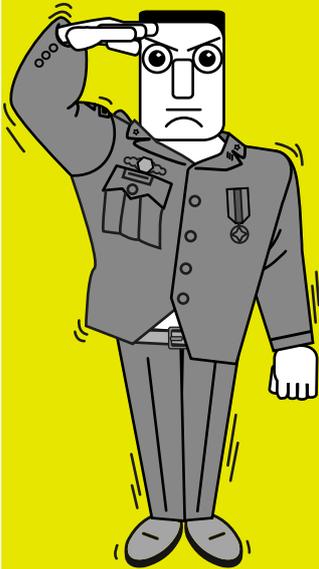


En avant toute !

Laurence Mayerfeld, nouvelle directrice du réseau, a fait un long discours de politique générale lors de ce CSE. Sa feuille de route est claire, il faut faire plus avec moins de moyens humains et financiers, mais ce sera, d'après elle, sans contraindre les salariés. La bienveillance sera de mise nous assure-t-elle et son discours se veut sans langue de bois :

■ CHEFFE, OUI CHEFFE !

Situation du réseau



« Le virage numérique est passé, on n'est plus dedans. Muter près de 3500 salarié-es ça ne se fait pas en claquant des doigts. Pour réussir, il faut avant tout un projet éditorial. Nos experts numériques (chefs info web, éditeurs numériques, délégués au numérique) ont bossé, mais ce n'est pas assez. Nous devons être plus volontaires.

En région on a une bonne audience télé, au moins entre 19 et 20 points sur les offres d'infos. En revanche, le public est vieillissant. Il faut conquérir des publics plus jeunes. Il y a 35 millions de visites sur les sites de France 3, si on s'y mettait tous on serait autour de 90 millions de visites. La commande éditoriale du numérique ne peut pas être la même que celle du linéaire. Ça demande un effort et je veux qu'il ne soit pas confié qu'à des spécialistes : le numérique c'est nous tous. Je vais proposer un petit toilettage de notre « organisation numérique » au CSE d'octobre pour que tou-te-s les salarié-es aient un vade-mecum sur ce qu'il faut ramener de reportages. Il sera distribué à l'ensemble des salarié-es.

L'autre enjeu important c'est les municipales. Le téléspectateur doit trouver une offre différente et massive sur France 3. Le débat démocratique doit se faire sur France 3. Le dispositif sera dévoilé au CSE d'octobre puis communiqué au public.

France 3 est partenaire de nombreuses institutions, associations et théâtres, je veux que tout ça soit dit. Je veux que les directeurs régionaux lancent des partenariats cadres avec l'ensemble des titres de presse écrite qui défendent les mêmes valeurs que France 3, ceux qui n'ont pas choisi le réseau privé Via* (*groupement de télévisions locales).

Je veux voir ce que l'automation des nouvelles régies implique sur les métiers et les organisations de travail. Le DRH et moi allons proposer un dispositif détaillé qui sera discuté avec les organisations syndicales.

Sur les iPhone en reportage, j'aurais pu me passer de négociation avec les organisations syndicales, les mettre sur les étagères pour que les salarié-es s'en emparent. Mais je préfère en discuter avec les syndicats.

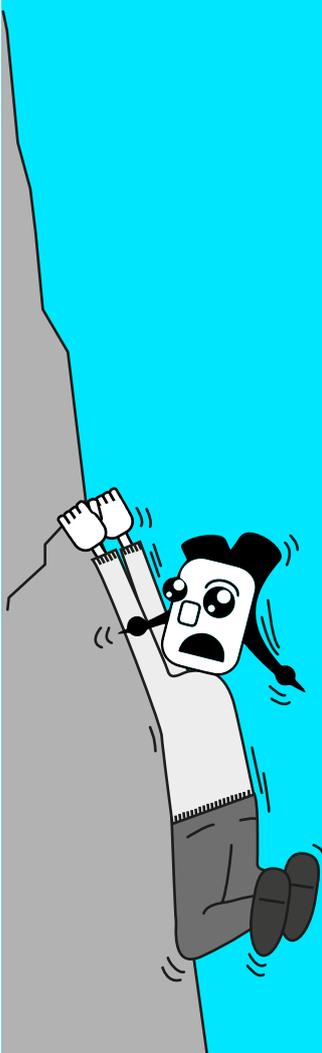
Je ne suis pas inquiète sur la mise en œuvre de la RCC et le départ de collaborateurs. Les recrutements se feront sur les nouveaux métiers. Avec l'accord d'Olivier Godard, j'ai demandé à l'ensemble des directeurs régionaux à ce que les salariés partis soient remplacés par des CDD et ce jusqu'à ce que l'accord sur les nouveaux métiers soit signé, d'ici le premier semestre 2020. L'arrivée des nouveaux métiers doit nous faire nous interroger en région, je souhaite que les salariés soient associés à cette réflexion.

L'info reste dans les mains des journalistes, mais tous les contenus ne sont pas forcément de l'info. On peut ouvrir la porte à beaucoup de monde, en les formant.

Je veux que les relations et l'ambiance de travail s'apaisent, je veux un management bienveillant, et que l'équité s'applique. Je ne suis pas la Mère Fouettarde, mais chacun doit être dans son rôle. »

L'info reste dans les mains des journalistes, mais tous les contenus ne sont pas forcément de l'info.

Conditions de travail



La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail a du pain sur la planche, la liste des antennes et des sites en tension s'allonge. Les débats entre la direction et les élu-es ont été longs et parfois tendus, mais la direction s'est engagée à trouver des solutions et à améliorer le quotidien des collectifs de travail. Les élu-e-s pointent du doigt la mise en place du nouveau « système » d'assistants sociaux. Le manque de présence humaine localement va aggraver les risques psycho-sociaux.

► **Rodez** : La directrice régionale considère que la situation se stabilise, « *l'encadrement de la locale a changé, la nouvelle rédactrice en chef adjointe sera épaulée par la direction pour lui permettre de prendre en main la locale.* » Les élus déplorent que pour résoudre le conflit, un salarié a dû demander sa mutation géographique.

► **Grenoble** : Le cabinet CEDAET fait son rapport, accablant, sur l'antenne de Grenoble suite à la tentative de suicide d'une salariée. Les salarié-es ont fortement participé à l'expertise. Le rapport leur sera présenté à la rentrée. Il pointe la banalisation de l'injustice dans l'antenne grenobloise, il dit la nécessité de remettre les questions du travail, de son organisation au cœur des débats. Sans cela c'est l'approximation et l'arbitraire qui font loi. Les encadrants sont piégés par les contraintes économiques. Renoncement, effacement, sont les mécanismes de défense mis en place par les salarié-es. La précarité imposée aux CDD engendre rivalité et acceptation de conditions de travail inadmissibles. **Les salarié-es évoquent le syndrome Orange.**

La nouvelle directrice de France 3 admet « *on n'a pas fait ce qu'il fallait. Ce qui est important pour moi, c'est demain. Je ne m'interdis pas d'aller mettre mon nez à Grenoble. Il faut libérer la parole, purger les plaies, tout ça doit être mené sur place. Je le redis, il faut arrêter avec l'incivilité, il faut retrouver de la bienveillance entre salarié-es. J'aurai une action sur les managers à Grenoble comme ailleurs.* »

Autre signe révélant le mal être de la station et de la région AURA, c'est là que France 3 enregistre le plus grand nombre de départs pour la RCC.

Les élu-es ont rédigé cette résolution. A sa lecture la direction demande aux élu-es du CSE de lever l'alerte pour danger grave et imminent. Ils ne la lèveront pas car le danger grave et imminent impose à la direction de communiquer son plan d'action à l'inspection du travail. **Les élu-es souhaitent que l'inspecteur garde un œil sur ce que la direction met en œuvre.**

► **Orléans** : Le cabinet SECAFI fait également son rapport suite à la tentative de suicide d'une salariée à Orléans. L'expert pointe du doigt la non-réaction de la direction alors que la salariée a fait part de ses difficultés au travail. Le management a été qualifié d'inadapté et de maltraitant à son encontre. Rien n'a été entrepris non plus à la suite de la tentative de suicide pour que les cadres gèrent au mieux la situation et que l'on évite des réactions en chaîne. Le climat au sein du collectif est méfiant, il y a de fortes attentes et interrogations sur la manière dont va être résolu la situation.

Tout comme à Grenoble, la directrice veut que « *le plan d'action et de prévention se construise avec les représentants de proximité d'Orléans.* »

Les élu-es déplorent le traitement de la crise à Orléans, il y a eu de graves carences sur le suivi de la situation de santé de la salariée, le courrier alarmant du médecin du travail n'a pas été pris en compte.

La directrice partage une partie des propos, mais ne fera pas rouler des têtes. Au moment des faits, il manque des cadres dans l'antenne, le duo directrice régionale / DRH est submergé par le travail. « *Je n'accablerai pas l'encadrement régional.* »

Les élu-es rappellent à la direction que les difficultés d'Orléans sont connues depuis une décennie. S'il manque du personnel dans l'équipe de direction, il en manque aussi dans d'autres services, il en manque dans tous les services !

La directrice affirme qu'elle prendra ses responsabilités à Orléans comme ailleurs, qu'il y aura du changement à Orléans. **Les élu-es lisent leur résolution.**

► **Antibes** : Une autre démarche est en pratique à Antibes. Elle consiste à s'emparer rapidement de l'alerte pour danger grave et imminent pointée par la médecine du travail (juillet 2019) et les représentants de proximité et délégués syndicaux d'Antibes.



Certaines problématiques durent depuis plusieurs années. Une démarche concertée entre direction et représentants du personnel est prévue pour déterminer un plan d'actions pour améliorer la situation.

Les élu-es alertent la direction du réseau : la posture de la direction régionale n'apporte pas toutes les assurances aux salarié-es d'Antibes pour mener à bien le travail de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail. D'après la direction, il s'agit a priori de maladresse, mais elle n'a aucun doute sur l'envie de la direction régionale de co-construire un plan avec les représentants de proximité.

Les élu-es ne sont pas d'accord avec le terme "**maladresse**", pour eux il s'agit de "**harcèlement**". Certains faits durent depuis deux ans. Les arrêts maladie sont nombreux. Toute personne ayant un mandat syndical sur Antibes est harcelée.

La directrice demande à voir ce que vont donner les premières réunions de travail qui débutent le 12 septembre.

► **Nantes** : Une fois n'est pas coutume, l'alerte du médecin du travail qui fait suite à celles des représentants du personnel, a été entendue par la direction. Cette petite antenne manque cruellement de moyens. A suivre...

► **Brest** : Une réunion « **pour traiter toutes les problématiques de Brest** » est prévue le 20 septembre à Rennes entre la directrice du réseau, le DRH de France 3 et les organisations syndicales. La directrice dit « **on va remettre tout à plat. Je peux lâcher des choses, mais il ne faut pas être dogmatique. Ou on trouvera un terrain d'entente ou on n'en trouvera pas.** »

► **Absentéisme** : Le rapport Vacquin date de 2015, il avait pointé un certain nombre de dysfonctionnements. Le passage à l'entreprise unique a créé "une mauvaise répartition de la charge de travail" entre les salariés qu'elle a "surchargés" et ceux qui "ont vu leur périmètre se restreindre". Pis, d'après le rapport cité par Le Monde, "**les finalités de la réforme du groupe (...) n'ont (...) jamais été clairement explicitées**".

En clair, aucun objectif stratégique n'est venu soutenir la mise en œuvre de ces changements majeurs d'organisation menés parfois à "marche forcée".

Quatre ans après, on retrouve les mêmes problématiques à France Télé : iniquité, management agressif, pas de projets clairs expliqués aux salarié-es.

Le bilan du psychologue du travail pointe plusieurs choses du doigt : les demandes de rdv ont été plus fortes de la part des salarié-es du pôle Nord-Est et des femmes sur FTV. La répartition par métier est éloquent, les journalistes sont surreprésentés (ils sont très inquiets de l'évolution des métiers). Les problèmes relationnels arrivent en premier, suivis des problèmes avec la hiérarchie et la crainte de l'avenir professionnel.



■ APRÈS L'HEURE C'EST PLUS L'HEURE !



Les éditions locales passent à 18h53, la hiérarchie des infos locales, régionales et nationales est rétablie. Mais l'horaire est bâtarde !

Certaines sont diffusées sur des régions entières comme celles de Boulogne, Brive, Le Havre et Metz. L'audience sur ces nouveaux créneaux sera mesurée. Il s'agira d'une mesure globale des éditions locales si l'édition n'est pas diffusée sur les Box.

Les élu-es déplorent que la communication des nouveaux horaires des locales ne soit pas plus visible.

Quant à la directrice elle ne sait pas si la nouvelle tranche du midi qui commence à 11h53 fonctionnera.

SUD espère qu'il ne faudra pas modifier les horaires dans quelques mois, à moins de vouloir perdre nos téléspectateurs !

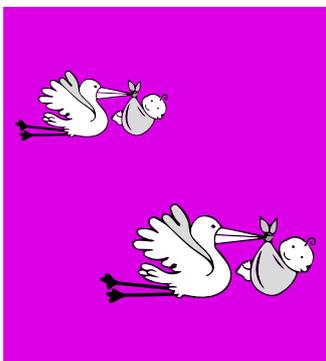
■ ET ÇA CONTINUE ENCORE ET ENCORE...



Les Matinales de Nice et Toulouse redémarrent le 2 septembre. Celles de Guéret (23 septembre) et Lille (30 septembre) seront à l'antenne une fois les répétitions faites. Puis ce sera le tour d'Aix-en-Provence (15 novembre) et de Quimper (2 décembre).

La direction se réjouit malgré les couacs :

« même s'il y a eu des incidents sur les réceptions de fichiers vidéos (nouveau logiciel pour la rentrée), il n'y a jamais eu de noir à l'écran. Les problèmes de qualité sonore perdurent car les antennes de France Bleu ne sont pas étalonnées de la même manière. »



Des tentatives de Matinales en extérieur ont été faites à Nice. Le résultat était désastreux faute de personnel suffisant et rien ne laissait entrevoir que l'émission était en dehors du studio de France Bleu. SUD s'étonne que les OPV de France 3 n'aient pas été associés, ils sont souvent en sous-activité

Les élus posent aussi la question du statut de l'éditeur visuel. Ce dernier devait être journaliste et salarié par France 3. Finalement, il est recruté par France Bleu chez un prestataire extérieur et nous ne savons pas s'il a bien le statut de journaliste.

La directrice du réseau ne veut pas investir de moyens humains ni techniques sur les Matinales, mais sur le linéaire. Elle veut que France Bleu s'occupe des moyens mis sur les émissions en extérieur. **France Bleu doit fournir les Matinales clés en main.**

■ EN PRATIQUE

Compte Personnel de Formation

Chaque salarié-e doit ouvrir son CPF, un nouveau lien et une nouvelle information vont être envoyés aux salarié-es.

Il faut distinguer l'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les deux ans, de l'entretien annuel. Le premier se fait avec les RH, le deuxième avec le chef de service. Le premier porte sur la carrière et les aspirations plus lointaines du salarié, le deuxième consiste en un bilan de l'année passée.

Le prochain CSE aura lieu les 25 et 26 septembre à Lyon

Contactez vos représentants élus SUD Béatrice Mariani, Jean-Yves Olivier, Chloé Tempéreau

Si vous avez des questions, des doléances, contactez les éluEs et représentants SUD en région.



Retrouvez les comptes-rendus et liminaires SUD sur notre site :

<https://syndicatsudftv.fr/comite-social-economique/>

Créé à partir de 1998 dans les régions de France 3, SUD Médias Télévision est un syndicat à vocation nationale, autonome et indépendant, qui ne dépend d'aucune centrale. Il se fixe pour mission de défendre la dignité de chacun dans son travail et de lutter contre la déshumanisation de l'entreprise. Ses armes sont l'inventivité dans la lutte, l'expertise en droit du travail et l'intégrité d'individus qui ne visent pas à devenir des professionnels du syndicalisme mais à donner à chacun sa place dans la société. SUD Médias Télévision travaille en réseaux de solidarité avec l'union syndicale Solidaires et avec ses homologues SUD des médias et de la culture.



Syndicat SUD Médias Télévision . 07 51 69 60 26 . syndicatsud@francetv.fr

Rejoignez-nous sur notre site <https://syndicatsudftv.fr> et sur [twitter@syndicatsudftv](https://twitter.com/syndicatsudftv)