



SYNDICAT DE RÉSISTANCE

# Compte-rendu CSE

## 30 juin et 1er juillet 2021

Entre zones d'ombre  
et laboratoire secret\*

\*Stratégie de communication de la direction



Ce CSE « hybride » (présentiel et visio) aura été interrompu par de nombreux problèmes techniques qui ne nous auront pas permis de traiter correctement l'ordre du jour. Le dossier sur le déménagement du site de France 3 Côte d'Azur a par exemple été reporté à la rentrée.

**Sud** demande le redoublement de la direction dans son liminaire. ✨

### ■ NOS CONTENUS ?

#### Grille d'été et de rentrée

La commission antennes numériques et linéaires, infos régionales et locales s'est réunie fin juin. Elle s'est penchée sur les grilles d'été et de rentrée.

**Tout est détaillé ici.** ✨

Ç'a un goût...  
...hum...moderne ?!



**Sud** souligne que la grille d'été est teintée de langues régionales, mais il s'agit surtout de rediffusion de magazines ou d'émissions de feu l'année qui vient de s'écouler.

En Bretagne, le JT abandonne l'initiative de l'été précédent : enrichir le JT de sujets d'actualité en breton. S'il y en aura un de temps en temps, ce sera grâce à un alignement des planètes favorable : présence d'un journaliste bilingue, d'un collègue du sous-titrage au planning et aussi, volonté d'un rédacteur en chef de glisser un sujet en langue bretonne dans son JT...

La direction ne sait pas quoi répondre sur ces modifications éditoriales, mais elle s'enorgueillit du travail réalisé en Alsace (où « l'audience à deux chiffres » montre l'intérêt des téléspectateurs) et en Bretagne (« gros effort sur le numérique »). Elle est fière d'annoncer pour le dernier trimestre de l'année, la mise à l'honneur des langues régionales tout un week-end sur la chaîne. On connaissait « la journée nationale du pull de Noël le plus moche », on découvre aujourd'hui « le week-end des langues régionales sur la 3. »

La tendance de l'été est aussi aux JTs régionaux mutualisés. La direction ne sait pas dire dans le détail quelles régions cela concerne. Ce qu'elle sait par-contre, c'est qu'ils permettent de faire des économies !

La grille de rentrée a été abordée en mode blitz faute de temps, les débats ont démarré à 19h20. En PACA, l'une des 2 régions pilotes pour le numérique, la direction a laissé les élu-e-s dans le flou en ne précisant pas ce que voulait dire « fabriquer des contenus sur le web à destination du linéaire. »

Pour quelle tranche de programme et avec quel dispositif ? Nous en saurons certainement plus, comme d'habitude, une fois que ces projets seront réalisés.

### ■ EN AVANT LA MUSIQUE !

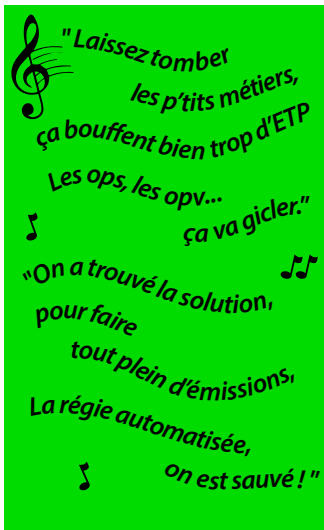
#### Régionalisation de France 3



► Un diagnostic sur l'organisation d'activité du réseau (UOA) a été réalisé par la direction avec l'aide d'un cabinet extérieur, Cognizant. Il s'agit de faire un état des lieux sur qui fait quoi, qui interagit avec qui, quelles sont les pratiques efficaces, quels sont les points bloquants dans le fonctionnement des antennes.

Six régions types du réseau ont été étudiées, des entretiens ont été réalisés, des ateliers de solutions ont été organisés. A savoir Bretagne, Centre Val de Loire, Auvergne Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Bourgogne Franche-Comté.

Les élu-e-s demandent à ce que le rapport du cabinet leur soit transmis. La direction répond que les préconisations seront largement partagées avec le CSE et les salarié-e-s.



**Sud** ne veut pas que ce diagnostic participe à la chasse aux ETP que l'on connaît, qu'il serve à « optimiser » encore davantage les cadences de travail qui mènent les salarié-e-s à tous les niveaux à craquer. **Sud** fait remarquer que ni les assistantes de l'organisateur d'activité, ni celles des locales n'ont été associées à ce diagnostic, une fois de plus.

► **Mise en place d'une « zone de test »** pour la nouvelle régie automatisée non plus à Rouen mais à Strasbourg. La direction joue sur les mots et ne parle plus d'expérimentation, notamment pour s'asseoir sur les accords qu'elle a signés.

Le calendrier de l'installation est établi, la direction technique espère que tout sera prêt pour décembre mais les salarié-e-s qui pourraient participer au test ne sont pas encore identifié-e-s, ils pourraient venir de Strasbourg et d'autres sites de France 3.

**Sud** note que la régie devait fabriquer un JT comme on le fait aujourd'hui, que l'outil devait s'adapter à nos JTs. Aujourd'hui on nous dit qu'il y aura des pilotes, des JTs revus en mode dynamique : l'éditorial va devoir s'adapter à la capacité de l'outil.

La direction dément que l'on adapterait l'éditorial à l'outil. Nous verrons bien...

## ■ RAPPEL À L'ORDRE !

### Point santé



Le compte-rendu de la CSSCT, commission santé du CSE, est à lire ici.

► **Le corona** : Les médecins du travail sont inquiets de l'extension des variants Delta et Delta +, ils encouragent les salarié-e-s à se faire vacciner. Il est prévu d'équiper les salles de réunion de capteurs de CO2, y compris dans les locales. Des « ateliers de reprise » pour aider les collègues qui ont été longtemps hors de l'entreprise ont été organisés depuis mai. Certains se sont bien déroulés, d'autres non pas eu lieu parce que certains RHH ont prétexté qu'ils n'étaient pas obligatoires.

Certaines antennes prennent vraisemblablement mieux soin de leurs salarié-e-s que d'autres. Une petite mise au point de la DRH FTV serait la bienvenue !

► **Aviwest** : Les élu-e-s ont appris que les consignes d'utilisation des Aviwest avaient changé en 2017. L'ANFR (agence nationale des fréquences) avait alors dit que les appareils de FTV étaient aux normes mais que ce n'est pas pour cela qu'ils étaient sans danger. La norme française du voltage par mètre est largement inférieure à celle du Parlement Européen, 64 V/M contre 0,6 V/M. Les élu-e-s ont demandé à ce que ces consignes soient à nouveau transmises aux équipes et affichées. Le principe de précaution doit être appliqué. **Sud** propose l'envoi d'une communication générale sur les consignes à suivre pour utiliser les Aviwest, elle aurait plus d'intérêt que des communications sur le concours du pull de Noël le plus moche ou la chasse aux oeufs virtuels. Pour répondre aux contraintes éditoriales, certains salarié-e-s continuent d'envoyer leurs images depuis la voiture avec l'Aviwest, au détriment de leur santé.

C'est à la direction de mettre le holà ! De protéger les salarié-e-s !

Quant aux galets WIFI de poche, aucune consigne n'a été donnée, sauf celle de les avoir sur soi.

► **UTS** : Les iPhone 11 sont progressivement remplacés par les 12. Apple précise dans leur notice que la présence d'un aimant est problématique pour les personnes portant des pacemakers par exemple.

► **Visite médicale** : Et les CDD ? Passent-ils des visites médicales là où ils travaillent ?

La direction ne sait pas répondre. Les intermittents doivent passer par le centre référent à Paris.

## ■ EN ROUTE POUR LA VALLÉE VERTE...

**Les personnels de la Direction des Moyens de Fabrication du site de la Valentine (Marseille) rejoignent la Vallée Verte (Marseille)**

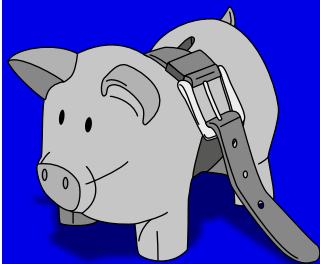
Le projet est dans les tuyaux depuis 3 ans, la direction avance la vétusté des locaux de la Valentine pour expliquer le déménagement des personnels, à savoir 44 personnes. Le bail a été signé en mai dernier pour 6 ans. Les élu-e-s déplorent le fait que les salarié-e-s et les élu-e-s de Marseille n'aient pas été associé-e-s à ce dossier.

Le CSE s'étonne - le mot est faible - d'être consulté un mercredi sur un projet et des travaux dont les premiers coups de pioche doivent être donnés le lendemain. Une fois de plus la direction ne respecte pas le principe d'anticipation, de co-construction avec les salarié-e-s, avec les élu-e-s du CSE. Des salarié-e-s de la Valentine contestent la vétusté des locaux et regrettent de ne pas avoir été consulté-e-s en bonne et due forme. Les élu-e-s rappellent que la Vallée verte se situe dans une zone à risques naturels et industriels.

**Ils ont demandé la tenue d'une expertise sur ce projet de relocalisation.**

## ■ DES ÉCONOMIES À TOUT VA !

### Emploi / Formation



► **Maquillage** : Seuls 11 salarié-e-s sont en CDI pour 43 salarié-e-s en CDD en 2020, 16 antennes ont recours à la sous-traitance.

**Les élu-e-s du CSE ont voté à l'unanimité un mandat pour agir en justice,**

pour absence d'information-consultation du CSE relativement à la mise en place d'un mécanisme d'appel d'offre maquillage généralisé sur l'ensemble du réseau. Les organisations syndicales ne veulent pas que le maquillage soit externalisé !

► **Viviers encadrement** : Les volontaires pour entrer dans ces viviers, journalistes et PTA, se plaignent de voir des personnes sans expérience être embauchées sur des postes d'encadrants, alors qu'eux restent sur le bas côté de la route. **Sud** souligne que tous les remplaçant-e-s de rédacteurs en chef et adjoints ne sont pas rémunéré-e-s de la même manière. La direction avoue à demi-mots que pour un remplacement sur place, le travail est considéré comme celui d'un chef d'édition. Elle se lance dans une explication plus que floue pour nous dire finalement qu'elle cherche encore à savoir comment ces rémunérations seront faites. Mais en tout état de cause, FTV dispose d'un dispositif ad hoc : la rémunération est calculée selon le pourcentage d'une promotion fonctionnelle inscrit dans l'accord collectif. Cette prime est donc différente selon chaque salarié-e puisque calculée sur le salaire de base. **Sud** s'étonne que pour un même métier, la prime puisse être différente d'un salarié-e à l'autre ! Silence de la direction...

Quant aux journalistes qui font des remplacements en dehors de leur antenne, la prime journalière est de 30 euros. Pour un intérim au-delà de 30 jours, c'est le même mode de calcul que pour le « chef d'édition ».

**Sud** insiste également sur le fait que tous les salarié-e-s volontaires pour entrer dans le vivier ne disposent pas de formations adéquates.

En ce qui concerne le vivier PTA, comme les cadres de régie, la direction dit que cela ne fonctionne pas correctement, les remplacements se font essentiellement sur place. La rémunération est elle aussi calculée sur la base d'un pourcentage type promotion fonctionnelle. **Sud** fait remarquer que le montant alloué est, malgré la responsabilité d'être cadre de régie, bien souvent inférieure à une UCC et qu'il faut revoir le barème en place. Là encore, on entend les mouches voler.

**Tous les détails sur ces viviers sont à retrouver ici.**

► **Bilan de l'emploi à mars 2021** : **Tous les chiffres sont là.**

Ils sont toujours à la baisse, CDI comme CDD. La chasse aux ETP bat son plein. En un an, le réseau a perdu 35 salarié-e-s dont 20 PTA. Pour l'instant, 407 salarié-e-s du réseau ont pris ou vont prendre la RCC.

► **Formation** : 1500 salarié-e-s ont été formé-e-s en 2020 contre un peu plus de 2000 en 2019, la crise est passée par là. Les détails du plan et les commentaires des membres de la commission **sont donnés ici.**

## ■ APPROUVÉS !

### Comptes du CSE



L'année dernière, le fonctionnement du CSE et ses activités sociales et culturelles ont été bouleversés par la crise sanitaire. Les élu-e-s dans leur majorité souhaitent maintenir la cohésion des collectifs de travail, créer du lien entre les salarié-e-s en les faisant notamment se rencontrer dans les emprises du CSE et lors des voyages organisés. Ils espèrent que ces voyages pourront avoir lieu ces prochains mois. Les comptes approuvés du CSE, antenne par antenne, **sont à retrouver dans ce document.**

**Prochain CSE les 31 août et 1er septembre...**

**Bel été à Tou.te.S !**

Contactez vos élu-e-s **Sud** : Béatrice Mariani, Jean-Yves Olivier et Chloé Tempéreau

Si vous avez des questions, des doléances, contactez les élu-e-s et représentant-e-s **Sud** en région.



Syndicat Sud Médias Télévision . 07 51 69 60 26 . [syndicatsud@francetv.fr](mailto:syndicatsud@francetv.fr)

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