

De belles promesses !?

France 3 a un nouveau directeur et le CSE a donc un nouveau président, **Philippe Martinetti**. Cette valse des directeurs du réseau ne présage rien de bon comme **Sud** le souligne dans son liminaire. ✨

Ce dernier, comme ces prédécesseurs, souhaite avoir un « *dialogue sincère, sans faux-semblant, apaisé, fort et constructif avec les élu-e-s du CSE.* » Il affirme que « *le projet éditorial doit nous faire collectivement avancer, qu'il faut s'appuyer sur les compétences de nos salarié-e-s et que les savoir-faire sont indispensables. L'humain doit être au cœur des process techno. Le développement régional doit partir des régions.* » Il ajoute qu'il sera « *vigilant aux problématiques de santé au travail.* » Tout en précisant que « *ça ne va pas se passer demain, vous connaissez l'entreprise...* » La conviction personnelle de **Philippe Martinetti** est que la direction ne doit pas être bunkerisée, il se déplacera donc en région, d'abord à Bordeaux, puis à Orléans et par hologramme sur certains sites.

Sud aimerait croire les propos du nouveau directeur mais une fois de plus **Sud** jugera sur pièces.



■ ET LA SANTÉ DANS TOUT ÇA ? VARIABLE D'AJUSTEMENT ?

Retour sur le CSE central de juillet

La CGT, majoritaire au CSE central, fait un compte-rendu succinct des échanges du mois de juillet. Retenons que, comme à son habitude, **Delphine Ernotte** se satisfait de la bonne image du groupe FTV et de ses parts d'audience. Elle ne promet rien pour la rentrée de septembre mis à part qu'il faut réinventer la manière de travailler sur site. Comprend qui peut.

Mais ce n'est certainement pas avec des phrases nébuleuses qu'elle re-mobilisera les collectifs, même si du fait de la crise sanitaire le retour sur site de l'ensemble des salarié-e-s est reporté au 1er octobre.

A ce propos, la question "santé" ne sera pas traitée dans le CSE du réseau, elle était pourtant à l'ordre du jour. La plupart des salarié-e-s de FTV ont repris le chemin des bureaux lundi 30 août, mais rien n'est prévu concernant la gestion de la nécessité pour certains personnels du pass sanitaire. Rien !

Mais pas de panique puisqu'on vous dit que le retour sur site de l'ensemble des salarié-e-s est prévu en octobre. Jusque là, on fait comme avant l'été. C'était comment déjà avant l'été ? Euh... **Philippe Martinetti** concède qu'une nouvelle communication est plus que nécessaire pour rappeler les règles sanitaires en cours : aération des locaux, désinfection du matériel et des bureaux, capteurs de CO2...

En séance nous apprenons finalement que les 4 organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, SNJ et FO) sont convoquées par la Présidente le 2 septembre pour aborder cette question primordiale. Après la bataille ?

La présidente s'inquiète de la fusion entre TF1 et M6 car certains personnels de FTV sont démarchés, de la montée en puissance de BFM en région. Qu'à cela ne tienne, il ne faut pas mollir sur les projets d'innovation et de transformation du groupe, au service des ressources humaines notamment. Mais certains projets semblent plus importants que d'autres comme le numérique ou la régionalisation à France 3 par exemple.

L'activité de post-production du Franay est délocalisée à Vendargues, les salarié-e-s sont quasi tous CDD. Certains déménageront, pour les autres, l'aventure s'arrêtera là. Mais les élu-e-s du CSE Central se félicitent que l'activité ne soit pas transférée vers la filiale FTV Studios.

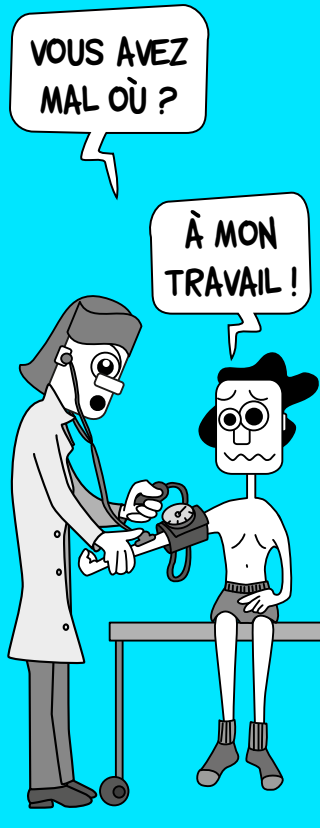
La baisse des effectifs se poursuit, via la RCC notamment, qui compte plus de 1000 inscrits, la plupart pour départs à la retraite. L'objectif de 2000 départs souhaités par la direction ne sera pas atteint d'ici la fin 2022.



La question de la santé des salarié-e-s a fait l'objet de débats fournis, notamment par le prisme du sens au travail. Les 400 ETP économisés sur l'année passée - au lieu des 200 prévus - ont permis de financer l'intéressement et nos primes de fin d'année. Les premiers touchés par ces réductions d'effectifs sont les non-permanent-e-s.

■ J'AI MAL À MON TRAVAIL... À TOULOUSE.

Outils informatiques



Le constat : les assistants administratifs et cadres à la production travaillent dans des conditions kafkaïennes depuis des mois. Les logiciels informatiques buguent. Ces dysfonctionnements sont connus de la direction mais rien ne change. Alors les collègues s'épuisent,aturent et tombent malades. Des outils informatiques non-aboutis deviennent pathogènes. Le manque de formation accroît les difficultés. Les représentant-e-s du personnel de Toulouse ont dû déposer [une alerte pour risque grave.](#)

Samuel Bignon, DRH de France 3, répond à l'alerte en disant que « *c'est l'une des priorités de la rentrée.* » La direction est en train d'analyser les problèmes, elle élabore un plan d'action et de formation. Il était temps ! Est-ce à dire que sans l'action des représentant-e-s du personnel la direction n'aurait pas agi ? Un comble quand elle dit vouloir être à l'écoute des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s !

Sud en profite pour dénoncer la mise en œuvre de la plateforme hôtelière. Encore un outil inadapté au travail et chronophage. Il serait censé soulager les assistantes, mais parce qu'il ne fonctionne pas, il alourdit leur travail tout en le leur enlevant. La double peine ! **Philippe Angot**, membre de la direction, explique que « *le logiciel est nouveau* » et qu'en effet « *par rapport à l'ensemble des logiciels de FTV, il fait l'objet du plus grand nombre de critiques de la part des salarié-e-s. Si ça ne fonctionne pas, on fait comme avant.* » Son utilisation n'est donc pas obligatoire. Le changement dans la continuité...

La direction répète qu'il n'y a pas d'argent pour mener à bien le projet de régionalisation, pour embaucher, il y en a pourtant pour changer de logiciels d'entreprise, des logiciels inefficaces. **Sud** réclame l'abandon d'H Corpo, a minima sa suspension, le temps que la direction apporte les corrections nécessaires à son bon fonctionnement. Cela soulagera les collègues de Toulouse et l'ensemble des salarié-e-s du réseau !

■ ETAT CRITIQUE !

Les MIF (moyens internes de fabrication)



La commission des Moyens Internes de la Fabrication rassemblant élu-e-s du CSE et direction s'est réunie mi-juillet.

[Le compte-rendu exhaustif des élu-e-s du CSE est à retrouver ici.](#)

La commission dresse un portrait désastreux : depuis 15 ans les MIF se réorganisent sans les salarié-e-s. 20 cadres ont quitté les régions, ce qui a complexifié les relations entre managers et salarié-e-s. Les chefs de poste n'ont pas voix au chapitre sur le choix du matériel en production, en fabrication. Les droits de tirage sont presque inexistant, pourtant FTV s'était engagée à ce que les MIF continuent de fabriquer les programmes régionaux. Contrairement aux annonces, l'activité numérique sur Bordeaux est au point mort. Les CCR restent au garage.

Concur, H Corpo, Monkiosque... les salarié-e-s passent aujourd'hui plus de temps à l'administratif qu'à leur travail. Ils ne sont jamais ou trop rarement planifiés sur les réunions d'équipe, sur les formations webinars. Le nombre d'arrêts maladie reflète la souffrance des salarié-e-s.

La réforme ne peut pas se faire sans les salarié-e-s !

Yves Dumont, à la direction de la Fabrique, conteste le fait que le réseau n'appelle pas les MIF, affirme qu'une fiction numérique est en tournage à Bordeaux et qu'une deuxième est en projet. Quant aux réunions d'équipe, il tente une pirouette en expliquant qu'il y a deux types de réunions : les réunions de service qui doivent être planifiées et les réunions d'information (webinars) à laquelle participent ceux et celles qui le peuvent...

Philippe Martinetti, directeur du réseau, rappelle qu'un tiers des productions est réalisé par les MIF, un autre tiers par le réseau et le dernier est sous-traité. Il a rappelé aux directeurs régionaux qu'il fallait faire travailler les MIF.

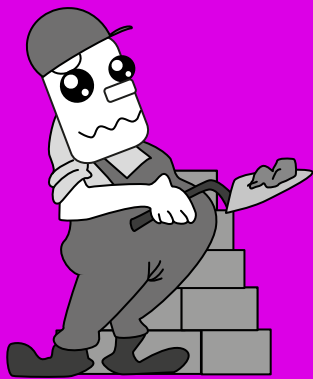


La commission poursuit en rappelant que sur 70 préconisations faites pour améliorer le quotidien des salarié-e-s, seules 13 sont en cours. Le dumping interne de la part de FTV Studios sur les MIF est inacceptable. FTV ne peut pas demander à travailler dans des conditions dégradées avec moins de personnel pour prendre le travail aux MIF. L'harmonisation salariale que devait mener FTV n'est pas faite, les disparités restent trop importantes ! Les élu-e-s du CSE central ont demandé à ce que les fictions numériques soient encadrées par un accord d'expérimentation pour éviter toute entorse à l'accord collectif.

Arnaud Ségur, DRH des MIF, conteste les chiffres de l'absentéisme, le nombre de personnes en maladie serait même plus faible aux MIF que dans d'autres entreprises du secteur. Quant aux disparités salariales, il promet plus de transparence pour faire taire les fantômes. Chiche !

■ QUAND LE BÂTIMENT VA, TOUT NE VA PAS SI BIEN.

Projets immobiliers



La direction fournit un document sur les différents projets immobiliers en cours dans le réseau. Lyon, Clermont-Ferrand, Rennes, Nancy, Nantes... ici on rénove une régie, là on isole un studio ou on réorganise une rédaction. Certaines locales déménagent en centre-ville, d'autres sont envoyées en périphérie. Les informations données en instances de proximité ne sont pas toujours les mêmes qu'en CSE... alors pour vous faire une idée précise [les détails des différents projets sont à retrouver dans ce document.](#) ✨

Sud revient à la charge concernant le projet de déménagement d'Antibes, décision prise par **Delphine Ernotte** sous l'émotion après les inondations de 2015. Mais les salarié-e-s n'en veulent pas, leurs arguments sont recevables (risques mesurés, coûts, emplacement, FTV est propriétaire du site actuel mais deviendrait locataire de la municipalité de Nice...), contrairement à ceux de la direction qui ont évolué au fil des discussions (risques pour les salarié-e-s suite aux inondations, locaux trop grands, trop petits, pas adaptés au numérique ?!). Les élu-e-s réclament le coût de la rénovation des locaux actuels afin de pouvoir le comparer avec celui du projet de déménagement à la Victorine.

■ CIRCULEZ ! Y A RIEN À VOIR.

Projet de relocalisation de la locale de Pau



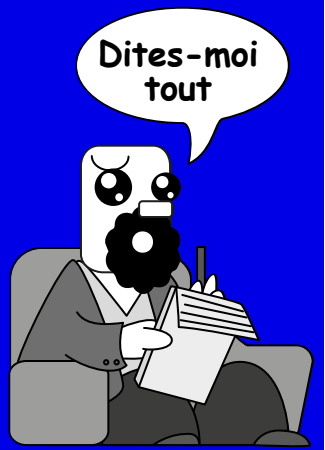
La direction présente le projet d'installation de la locale en centre-ville, près des institutions. Les bureaux sont situés juste au-dessus de ceux de France Bleu et font la même surface que les anciens. Les travaux sont prévus fin octobre et l'entrée dans les locaux en février ou en mars.

Les élu-e-s déplorent le fait de ne pas avoir été associé-e-s au projet dès le début ! Le bail est déjà signé, les prestataires sont choisis. Le CSE est censé pouvoir faire des préconisations et consulter les salarié-e-s. Les bureaux vont être partagés, on ne sait pas si FTV prendra en charge le parking des collègues. Le point sera abordé à nouveau au CSE des 28 et 29 septembre.

Faites remonter vos questions, remarques et demandes !

■ UN DE PLUS !

Le pôle conseil et accompagnement de la DRHO



À la demande des élu-e-s du CSE, la direction présente le nouveau [pôle conseil et accompagnement de la Direction des Ressources Humaines de FTV.](#) ✨

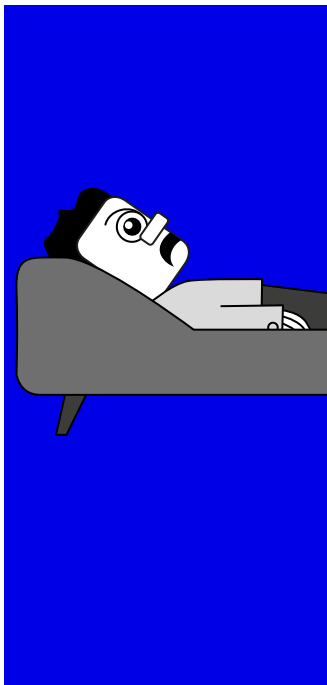
Il s'agit d'un nouveau service pour répondre aux problèmes de management et de souffrance au travail, aux difficultés des managers et des salarié-e-s.

► 2 personnes se chargeront des dossiers individuels (situations enkystées dans des domaines aussi variés que le contrat, le salaire, l'orientation professionnelle, le lien social, l'évolution de carrière, etc.) et viendront en soutien aux RH et managers de proximité en accompagnant, conseillant, diagnostiquant et proposant des solutions.

Le salarié contacte le service par mail ou téléphone et a une réponse dans les 48 heures. Le travail se fait, nous dit-on, en lien avec le RH et le manager et les entretiens sont confidentiels.

► 3 autres personnes relèveront le défi des problématiques collectives à FTV. Elles accompagneront le binôme RH/Manager dans la prise en charge des projets, des gestions de crise et renforceront le savoir-faire et le savoir-être de ces derniers.

Elles transmettront des "méthodes de travail" pour qu'à terme, le service n'existe plus.



Le DRH ou RRH, DGRH, rédacteur en chef, directeur de projet saisit le service, tout comme les RP. Mais ce service peut aussi s'auto-saisir notamment sur des situations de crise. Depuis le mois de février, une trentaine de salarié-e-s de FTV ont fait appel au service et la moitié des demandes ont été traitées, il s'agissait souvent de problématiques de mobilités et d'orientation.

Les élu-e-s du CSE critiquent le fait de ne pas associer les représentant-e-s du personnel aux démarches du service. Ils rappellent que la plupart des salarié-e-s du réseau n'en ont jamais entendu parler. La direction répond qu'un plan de communication est prévu à la fin du mois.

Sud doute fortement que 5 personnes suffiront à résoudre l'ensemble des difficultés individuelles et collectives de France Télévisions. **Sud** s'inquiète pour l'état psychique de ces 5 personnes à l'avenir et questionne l'ensemble de ces dispositifs (harcèlement, discrimination, handicap, etc) dont on ne comprend plus bien les fonctionnements.

Sud propose que le pôle accompagnement s'occupe du volet "inaptitude" à FTV : trop souvent, le CSE a dû se prononcer sur des inaptitudes de salarié-e-s du réseau. L'entreprise n'a pas su les reclasser, ils ont dû prendre la porte.

Ce nouveau service pourrait peut-être faire des miracles ?

Prochain CSE les 28 et 29 septembre.

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. ✨

Retrouvez les comptes-rendus et liminaires **Sud** sur notre site : <https://syndicatsudftv.fr/comite-social-economique/>



Syndicat Sud Médias Télévision . 07 51 69 60 26 . syndicatsud@francetv.fr
Rejoignez-nous sur notre site <https://syndicatsudftv.fr>

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.