



RESOLUTION DES ELUS DU CSE DU RESEAU FRANCE 3 SUITE A L'EXPERTISE PORTANT SUR UNE ALERTE POUR RISQUE GRAVE PAR INCIDENTS REPETES A FRANCE 3 LANGUEDOC- ROUSSILLON

Des témoignages d'un certain nombre de salariés des rédactions de l'antenne de France 3 Languedoc-Roussillon (Montpellier, Perpignan, Nîmes, Mende et Carcassonne) sur des situations de mal-être voire de souffrance au travail mettant en avant plusieurs causes (relations tendues avec le rédacteur en chef, dénigrement au travail, inquiétudes sur l'avenir, perte de confiance en la hiérarchie, déséquilibre profond entre vie personnelle et vie professionnelle, démotivation des salariés expérimentés, etc.), ont conduit les Représentants de Proximité à diligenter une enquête puis à demander une expertise pour risque grave par incidents répétés. Les élus du CSE du Réseau France 3 ont donc désigné le cabinet SECAFI le 17 décembre 2020 pour réaliser ce travail.

Les élus du CSE ont pris connaissance du rapport du cabinet SECAFI ainsi que du compte rendu de la CSSCT du 17 septembre 2021.

L'expertise réalisée a permis de révéler un lien non contestable entre les conditions de travail et l'exposition des salariés aux risques psychosociaux. L'expert précise que de nombreux facteurs de risque découlent à la fois des spécificités des pratiques managériales en Languedoc-Roussillon, des contraintes organisationnelles spécifiques à la Région Occitanie et de la stratégie de France Télévisions.

Un manager toxique

Le mode opératoire du rédacteur en chef ainsi que ses choix éditoriaux et d'organisation ont entraîné des troubles visibles :

- Stigmatisation des journalistes les plus expérimentés qui ont le sentiment d'être infantilisés et dévalorisés
- Choix éditoriaux entraînant une intensification du travail sur le JT et une perte de sens pour certains salariés

- Forte souffrance au travail de l'ancienne salariée responsable du service du numérique (conflit avec le rédacteur en chef en mai 2018 réglé par un départ de l'entreprise)
- Management approchant un style dit « autocrate » (centré sur les objectifs et ne permettant que peu l'implication des salariés) visant en particulier les journalistes ayant une forte ancienneté
- Prise en compte insuffisante des individualités des salariés dans les changements opérés
- Modification de la perception du rôle des rédacteurs en chefs adjoints. Situation préjudiciable car elle joue de manière négative sur le rôle de régulation du management intermédiaire
- Absence de recherche de solutions alternatives aux conflits en lien avec des divergences éditoriales. Cette situation suscite un fort désengagement de certains journalistes et active plusieurs facteurs de RPS
- Opacité de certains critères de décision renforçant le climat de défiance interne et impactant la reconnaissance professionnelle des journalistes les plus expérimentés. Cette situation favorise la mise en concurrence entre les journalistes, en particulier selon le niveau d'expérience et le type de contrat
- Différences de traitement entre les salariés en CDI et les salariés en CDD. Ces derniers, du fait de la précarité de leur statut et de leur jeunesse, sont moins enclins à dire « non » aux injonctions du rédacteur en chef et du management intermédiaire. Ils sont donc soumis à une charge de travail importante et exponentielle pouvant conduire à terme à un épuisement professionnel, sans parler de la pression mentale exercée sur eux. *"Des évictions brutales, injustifiées et sans préavis sont d'ailleurs aussi à déplorer"*
- Des pratiques managériales visant à dégrader les conditions de travail des salariés et à les atteindre professionnellement. Ces pratiques sont vécues comme une réelle volonté de nuire
- Refus du rédacteur en chef de porter un masque en début de crise sanitaire alors qu'il était imposé à tout salarié, associé à un comportement visant à ridiculiser et humilier certains salariés qui en portaient
- Une volonté perçue de mettre à mal les activités locales catalanes
- Il est important de souligner que plusieurs salariés ont souhaité réaliser les entretiens en visio de peur des conséquences si la hiérarchie apprenait leur participation dans le cadre de l'expertise. Cette même anxiété a été clairement exprimée par des salariés ayant souhaité être entendus sur leur lieu de travail.

Tous ces items concourent à activer les facteurs de risques psycho-sociaux en réels trauma physiques et psychologiques, malgré les différentes alertes individuelles et collectives.

La régularité de certains « modus operandi » de la part du rédacteur en chef, et la poursuite de ses actions de nuisance au sein de l'encadrement de la rédaction depuis la fin des entretiens ne peuvent que constituer des éléments propres à mettre en avant des déviances managériales de la part du rédacteur en chef. Déviances allant jusqu'à une communication en date du 17 juin 2021 sur son propre avenir professionnel. Il a ainsi annoncé au collectif son passage de rédacteur en chef à rédacteur en chef adjoint au sein du même collectif de la rédaction de Montpellier.

Le mode de management du rédacteur en chef a eu des conséquences négatives sur le collectif de travail : création de deux clans, colère, sentiment d'humiliation, idées mortifères, repli sur soi protecteur, défiance envers certains collègues, dégradation du climat de confiance interne, ressentiment très prononcé jusqu'à une véritable haine exprimée comme telle.

Le rapport d'expertise met également en avant des conditions de travail dégradées pour plusieurs autres raisons

L'aménagement des locaux de Montpellier :

- Hub bruyant
- Salles de montage manquant d'ergonomie
- La configuration générale du bâtiment peut être source de difficultés à cause des distances
- Les espaces de repos/convivialité sont peu à même de répondre à un besoin de calme ou de repos. Au contraire, ils ne peuvent que conduire à une hausse de l'isolement peu favorable à une évolution vers un collectif homogène et soudé.

L'articulation entre la rédaction et le service antenne-contenus nécessite d'être améliorée. C'est l'illustration des difficultés que rencontrent les services mutualisés qui ne sont présents que sur un site.

Certaines informations peuvent ne pas être connues de tous dans la mesure où des départs en reportage se font avant la fin de la conférence de rédaction.

La planification prévisionnelle est limitée à la semaine suivante, ce qui contraint l'articulation vie privée/vie professionnelle.

La nature même de l'activité (actu) est en soi un facteur de tension interne : pression temporelle et aléas entraînent un travail stressant.

De nombreux salariés font état de douleurs persistantes tels que des maux de dos ou des raideurs articulaires (nuque, poignets). Ces manifestations peuvent refléter à la fois les

conséquences de postes de travail mal adaptés (ergonomie des postes), mais peuvent également être liés à un contexte professionnel mal vécu.

Constat d'un manque de matériel, pouvant générer des tensions dans les équipes.

Des questionnements non apaisés sur l'avenir du bureau de Mende et de la locale de Nîmes génèrent de l'inquiétude pour l'avenir des salariés concernés. Si un message rassurant a été porté par la direction nationale de France Télévisions sur l'avenir des locales, il apparaît important que ce message puisse aussi être porté par le management local au niveau de la rédaction. La « stigmatisation » des localiers, une insuffisante prise en compte des alertes, le choix de l'actu au détriment de formats plus longs et une absence d'association de l'encadrement et des salariés sur certaines décisions ne vont pas dans le bon sens. Un travail de valorisation des équipes excentrées est nécessaire pour permettre aux salariés de ne plus se sentir stigmatisés. A ce titre, il est nécessaire que le management de la locale puisse être associé davantage aux décisions et leviers de reconnaissance professionnelle pouvant être déployés au niveau local (dont système de prime et recrutement).

Parce qu'ils n'ont été que partiellement traités, d'anciens dysfonctionnements pèsent encore sur les salariés concernés directement ou indirectement, puisque tous les services forment une chaîne de travail.

Une chaîne de responsabilités étendue dont les manquements sont à corriger

en Languedoc-Roussillon

L'attitude du rédacteur en chef (changement de management et modalités de pilotage) a amplifié des facteurs de RPS existants depuis plusieurs années et non traités, au rang desquels :

- Les dysfonctionnements organisationnels liés à la planification
- Une structuration du web non finalisée et générant des dysfonctionnements pour les salariés
- L'organisation opérationnelle du travail telle que décrite a priori est parfois assez éloignée de la réalité
- Le traitement des alertes, dont certaines ont été très formalisées, tracées et aisément analysables, n'apporte aucune réponse aux salariés en termes d'amélioration et a conduit à entretenir le sentiment d'impunité à l'égard de l'encadrement
- Un dispositif de signalement des situations de souffrance au travail inopérant par manque d'identification ou de confiance par les salariés des acteurs à alerter

- L'absence d'alertes spécifiques écrites des acteurs de la prévention internes ou externes nécessite de se questionner sur les modalités de saisine par les salariés des dispositifs actuels, mais également sur la coordination entre l'ensemble des acteurs afin d'assurer une prise en charge globale des alertes.

Ces manquements à la prévention se traduisent à la fois dans :

- Les DUER qui ciblent les risques psychosociaux mais ne permettent pas une évaluation suffisamment ciblée sur les problématiques locales
- Les moyens de prévention existants insuffisants au regard des facteurs de RPS identifiés : de nombreuses mesures de prévention sont principalement tournées vers de la protection et de la réparation (prévention secondaire et tertiaire)
- Les mesures de prévention primaire ne donnent pas lieu à un suivi sur leur mise en œuvre et leur efficacité
- Le PAPRI Pact 2021 qui ne prévoit que très peu d'actions permettant d'agir sur les RPS alors que des alertes se font depuis plus d'un an.

Le manque d'objectivité de certaines décisions managériales et l'absence de correction ensuite par la hiérarchie, aboutissent à un sentiment d'impunité et d'injustice, terreau favorable au développement de RPS.

Les décisions RH prises sans une réelle association du management sont réellement préjudiciables à ce titre. Il est ainsi urgent que des signaux forts soient envoyés aux salariés pour permettre une valorisation collective du travail fourni et une réponse individuelle aux souhaits de mobilité.

Les ressources internes, que ce soit au niveau de l'encadrement, des ressources humaines mais aussi des IRP, sont visiblement peu reconnues comme des vecteurs pouvant apporter un soutien d'ordre « technique » (sous l'angle de la connaissance réglementaire). Ce point pose également la question de la visibilité pour les salariés des prérogatives des différentes parties prenantes sur ces questions, et donc du soutien que peuvent en espérer les salariés.

La direction régionale n'a à aucun moment (alerte des RP, alerte du CSE, restitution en CSSCT) posé des actions réparatrices et préventives. Le « coaching » du rédacteur en chef n'a eu aucun effet. De plus, la direction a voulu traiter les remontées comme des problèmes individuels, sans voir que le problème était managérial et donc collectif. Les élus du CSE du Réseau France 3 déplorent cette approche qui se répète dans d'autres antennes et qui produit les mêmes effets pathogènes. La solidarité entre cadres doit être proportionnée et ne pas conduire à un aveuglement coupable.

Les élus, les salariés et le collectif ont des attentes fortes en matière de changement à venir. Toute désillusion pourrait être vécue comme un signe d'immobilisme propice à des décompensations graves ultérieures, voire à de l'acceptation de ces agissements toxiques avérés. La direction est et sera seule responsable des conséquences du non-respect des articles L.4121-1 et L.4121-3 du Code du Travail relatifs aux obligations de l'employeur en matière de prévention, de protection et de sécurité de la santé physique et mentale des travailleurs.

L'absence de mesures conservatoires afin de protéger le collectif est, à ce titre, incompréhensible.

La faute inexcusable de l'employeur est établie quand un salarié est victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle et que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, mais qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger.

A FRANCE TELEVISIONS

La situation de France 3 Languedoc-Roussillon s'inscrit dans un contexte global de mutation du secteur de l'audiovisuel et d'enjeux stratégiques propres au Réseau régional et à France Télévisions.

La transformation de France télévisions, les évolutions des métiers, le développement du numérique et le choix des outils (notamment de tournage) ont un lourd impact sur le sens au travail des salariés : flou des perspectives professionnelles, absence de valorisation de l'expérience acquise, interrogation sur la 2nde partie de carrière, limitation des pratiques professionnelles « traditionnelles » (caméra vs UTS), etc.

Le souhait affiché par le management que le web soit intégré dans la pratique régulière de chaque journaliste de la rédaction se heurte à la réalité : les journalistes évoquent une impossibilité à effectuer cette polyvalence sur un même temps.

Le contexte de réforme de l'audiovisuel complexifie également le rôle des rédacteurs en chef :

- Accompagnement sur le terrain du virage de l'audiovisuel
- Evolution des technologies et montée en puissance du Web
- Injonction à faire des économies (réduction d'effectif et de pression sur les moyens)
- Mise en place d'éditions supplémentaires à moyens constants
- Intégrer de jeunes journalistes.

L'encadrement est perçu comme de plus en plus perdu face à l'ensemble de ces objectifs quotidiens de travail, sans qu'il trouve de soutien dans sa propre hiérarchie.

Ce faible soutien se traduit également par une faible sensibilisation du management à la prévention des RPS. Si plusieurs encadrants ont suivi des formations de management, le niveau de connaissance sur la prévention des risques psychosociaux nécessite d'être réactualisé et mis en perspective avec la situation de crise actuelle au sein des rédactions de France 3 Languedoc-Roussillon. Ainsi, de nombreux facteurs de RPS identifiés dans le cadre de l'expertise ne sont pas perçus par les managers, et certaines situations de souffrance au travail importantes ne sont aucunement identifiées (pas de réorientation des salariés pour une prise en charge). Cette situation pose aussi la question des connaissances du management sur les questions de conduite du changement et d'individualisation de l'accompagnement selon les besoins et parcours des salariés.

Début 2021, la direction du Réseau France 3 a décidé la mise en place d'un nouveau créneau régional de 18h30 à 19h00 à moyens humains constants. Les salariés concernés témoignent d'un impact sur le sens de leur travail et d'un sentiment de qualité empêchée.

De par leur statut, les CDD se retrouvent dans une situation d'insécurité professionnelle génératrice de stress conduisant à une sur-disponibilité et à une acceptation d'une charge et d'un rythme de travail important. C'est une population généralement fortement exposée aux risques de surmenage et d'épuisement professionnel. Le risque d'une pérennisation des statuts précaires a des conséquences sur le collectif et les modes de réalisation du travail.

La gravité de la situation nécessite un plan d'actions correctif immédiat pour protéger les salariés délaissés

Le BRI de Montpellier, les locales de Nîmes et Perpignan traversent une véritable situation de crise qui a pour conséquence un morcellement du collectif de travail.

Les situations d'exclusion doivent être traitées au plus vite sous peine de s'auto-alimenter et aboutir à des situations de ruptures. Il est de la responsabilité de la direction d'en identifier les signes et d'y apporter une réponse tangible, y compris en interrogeant le fonctionnement du collectif de travail.

Les élus reprennent à leur compte les préconisations de l'expert en annexe de cette délibération.

Un travail collectif de validation du plan d'actions de prévention des RPS pourra être organisé en octobre avec des élus du CSE et les RP de l'antenne.

La participation des salariés à l'enquête a généré une attente d'amélioration au regard des conditions de travail mises en avant. Il est important qu'une restitution des principaux résultats et du plan d'actions leur soit faite dans les prochaines semaines, par le cabinet SECAFI et/ou une délégation paritaire direction/élus. Les modalités de cette restitution doivent impérativement être discutées avec les RP.

Une situation qui n'est pas unique

Certaines préconisations peuvent être appliquées à l'ensemble des antennes du Réseau France 3.

Au-delà de la situation de crise que traverse l'antenne France 3 Languedoc-Roussillon, les élus du CSE demandent à la direction de travailler à rendre visible pour tous les salariés du Réseau France 3 la stratégie du groupe, l'orientation des métiers et les compétences attendues. L'enjeu est d'accompagner ce changement en prenant en compte les spécificités locales liées aux caractéristiques des effectifs, notamment en termes d'âge et d'ancienneté.

Les élus rappellent les engagements d'exemplarité pris par France Télévisions en matière de management.

Vote :

- Présents : 26
- Pour : 26

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

Paris, le 28 septembre 2021

Prise en charge des alertes RPS et système de prévention (1/2)

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Associer l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer dans les dysfonctionnements organisationnels en cas de médiation	X	X	X	X	X		X
Réaliser une trace écrite des engagements pris en cas de médiation	X	X	X	X	X	X	
Réaliser un suivi avec N+1 et DRH en cas de médiation afin de s'assurer de l'amélioration de la situation.	X	X	X	X	X	X	
Actualiser le DUERP afin d'intégrer les facteurs de RPS identifiés dans le cadre de l'expertise et de faire ressortir les spécificités selon la localisation et la taille des lieux d'exercice.	X	X	X	X	X		
Etablir un PAPRI Pact spécifique pour la zone Languedoc Roussillon en intégrant les préconisations de SECAFI sur la prévention des RPS.	X	X	X	X	X		
Réaliser un process interne permettant aux salariés en souffrance de pouvoir faire remonter des difficultés en toute confidentialité. Attention à ce titre à permettre aux salariés de pouvoir se tourner vers plusieurs acteurs afin de ne pas freiner les remontées d'information.	X	X	X	X	X	X	
Mettre en place une campagne de communication auprès des salariés permettant d'informer sur ce process et de rappeler le rôle des différents acteurs. Ce document pourrait être envoyé par mail et être affiché ensuite dans les différents lieux de travail.	X	X	X	X	X	X	
Assurer une veille RH concernant les conditions d'intégration du nouveau salarié au sein de la locale de Nîmes et assurer une transparence des conditions de remplacement en l'absence du manager local.			X			X	

Prise en charge des alertes RPS et système de prévention (2/2)

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Réaliser un suivi opérationnel par la RH et le CSE sur la mise en œuvre du plan d'actions et l'amélioration de la situation à travers l'animation de groupes de travail avec les salariés : à 6 mois, 1 an, 2 ans	X	X	X		X		
Mettre en place et communiquer sur un dispositif d'alerte spécifique pour les salariés en cas de difficultés permettant une médiation interne avec les acteurs de la prévention.	X	X	X	X	X		
Constituer une base documentaire de référence pour les aspects réglementaires pour éviter les situations de tensions générées par une méconnaissance de points clés.						X	X
Tirer les enseignements de la démarche réalisée à la locale de Perpignan sur le déménagement pour tous les autres projets au niveau régional.	X	X	X		X	X	X
Restituer une synthèse de la présente expertise et du plan d'actions de la DIRECTION auprès de l'ensemble des salariés	X	X	X	X	X	X	



Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Organiser des réunions projets avec les journalistes (ex : 1 fois tous les 15 jours) permettant d'acter les temps de préparation nécessaire et de les programmer.	X						X
Assurer une délégation des plannings en cas d'absence du rédacteur en chef sur les rédacteurs adjoints	X						X
Mettre en place une planification de l'activité à 15 jours.	X	X	X	X			X
Organiser une réunion de régulation en présence de la RH afin d'améliorer la coordination rédacteur en chef / organisateur d'activité / assistante.	X						X
Réguler les glissements de fonction au sein de la cellule planification.	X					X	
Factualiser la charge de travail pour la rendre plus lisible	X	X	X	X			X



Intensification du travail

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Mettre en place un groupe de travail interne associant des salariés permettant une identification de critères visant à évaluer la charge de travail des salariés	X	X	X	X		X	
Permettre à chaque journaliste d'avoir une diversification de leur activité afin de ne pas être positionné que sur des sujets d'actualité.	X	X	X			X	



Articulation entre la rédaction et le service antenne-contenus

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Etablir la fiche de poste du responsable Antenne et Contenus						X	
Clarifier la responsabilité éditoriale de certains magazines en associant les journalistes en charge du pilotage.	X	X	X			X	
Mettre en place un fonctionnement en mode projet afin d'harmoniser le traitement des sujets et fluidifier la communication interne (entre encadrants / avec les journalistes de la rédaction).	X	X	X				X
Donner une lisibilité à la rédaction sur le contenu du travail réalisé par les éditeurs web et clarifier les modalités de sollicitations.	X						X



Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Mettre en place un processus de communication permettant des informations systématiques entre journalistes terrain et web afin d'uniformiser la ligne éditoriale et d'éviter les doublons.	X	X	X	X			X
Faire un appel à volontaire après la crise sanitaire pour les salariés qui souhaiteraient être positionnés de manière prédominante sur le web.	X	X	X	X		X	
Reconfier la responsabilité et le pilotage du service en priorité au rédacteur en chef adjoint qui s'en occupait précédemment (si ce dernier y est favorable).	X					X	



Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Organiser un séminaire pour l'encadrement permettant la mise en place d'un management et d'outils collaboratifs.	X	X	X			X	
Adapter le style de management selon les besoins des salariés et leurs expériences professionnelles.	X	X	X			X	
Respecter la règle d'associer une promotion interne à une mobilité dans une équipe différente.	X	X	X			X	
Favoriser la régulation au quotidien dans les pratiques managériales afin de fluidifier le processus de prise de décision.	X						X
Permettre un retour d'expérience sur certains sujets ayant généré des désaccords importants : élections, traitement de sujets web, corridas, etc.	X	X	X	X			X
Mettre en place des modalités de décisions participatives sur des sujets sensibles.	X	X	X	X			X
Valoriser l'expérience des journalistes expérimentés sur des projets spécifiques.	X	X	X	X		X	
Etablir et diffuser des critères objectifs et mesurables pour les décisions internes telles que : les mobilités, les primes, l'impact des engagements politiques ou associatifs, etc.	X	X	X	X		X	
Diffuser des appels à candidatures pour des nouveaux projets et /ou présentation de magazine.	X	X	X			X	
Former l'ensemble du management à la prévention des risques psychosociaux au travail et à la conduite du changement.	X	X	X			X	
Réaliser une étude d'impact sur les RPS en cas de prise de décision générant des changements organisationnels importants et/ou jouant sur le contenu de travail des salariés.	X	X	X				X

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Permettre au management local d'assurer le recrutement de son équipe de rédaction		X	X			X	



Aménagement et problématiques de matériels

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Revoir l'implantation du Hub afin de favoriser un travail de concentration	X				X		X
Améliorer l'ergonomie des cabines de montage et viser à une homogénéisation des conditions de travail entre elles	X				X		
Établir un retour d'expérience formel et factuel sur les conditions optimales d'utilisation de l'UTS	X						
Réaliser un inventaire auprès des salariés des besoins en matériel et planifier des achats associés avant fin 2021.	X	X	X	X			X
Assurer la maintenabilité du camion satellite, que ce soit à travers son entretien mais également par rapport aux compétences pour le mettre en œuvre	X					X	
Rénover la salle de repos pour rendre son usage réellement adapté	X				X		
Améliorer la convivialité de la cour intérieure	X				X		



Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Mettre en place des temps d'échange collectif entre les salariés des locales, les RH et le management du BRI de Montpellier afin qu'un réel projet de développement de la locale puisse être porté en associant les salariés et afin de permettre une meilleure articulation avec le BRI de Montpellier. Cet échange devra permettre d'échanger librement sur le projet à porter, les points à améliorer et les besoins humains / matériels à engager. Un relevé de décision devra être réalisé pour acter le plan d'actions.	X	X	X				X
Au-delà du contexte de crise qui traverse le Réseau France 3 Occitanie, Languedoc-Roussillon, il convient de donner de la visibilité sur la stratégie du groupe, l'orientation des métiers et les compétences attendues. Tout l'enjeu pour FTV sera alors d'accompagner ce changement en prenant en compte les spécificités liées aux caractéristiques des effectifs, notamment en termes d'âge et d'ancienneté.	X	X	X	X	X	X	X
La situation de ce bureau devrait être clairement et officiellement éclaircie : maintien (avec rénovation) ? Fermeture à terme ? Les modalités associées à la décision devront être communiquées et une organisation en conséquence devra être étudiée, notamment pour tenir compte des phases transitoires nécessaires (valables dans les deux hypothèses) et permettre aux salariés de travailler dans des conditions satisfaisantes. Et d'envisager un repositionnement organisé sur un autre site.	X			X		X	X



Coordination entre le BRI et les locales

Préconisations	BRI	Perpignan	Nîmes	Mende	Prévention	RH	Organisation
Permettre à chaque salarié de la locale qui le souhaite de réaliser un entretien avec le manager local / la RH et le rédacteur en chef afin d'évoquer les souhaits de mobilité et/ou de coopération avec des équipes de Montpellier, d'exprimer ses éventuelles difficultés et d'identifier des perspectives d'amélioration. Des solutions concrètes devront être proposées aux salariés.	X	X	X		X		
Proposer aux équipes des locales de traiter des sujets de fond qui auraient pour objectif d'être diffusé sur le journal Languedoc Roussillon.	X	X	X		X		X
Permettre aux salariés volontaires de coopérer avec les équipes de Montpellier sur des projets sur ou hors du territoire des locales. Ces projets devront donner lieu à une planification dans le temps afin de permettre aussi un travail préparatoire.		X	X				
Associer / Informer le management local en premier puis les salariés de la locale en amont de la prise de décision impactant le fonctionnement de la locale.		X	X				X
Organiser un débat avec la rédaction de Montpellier et la locale de Nîmes pour avoir une posture commune sur la ligne éditoriale pour la question du traitement des corridas.			X				X
Mettre à disposition, pour le montage, le logiciel d'édition graphique demandé.			X				X



Rendre les réunions de rédaction plus conviviales et efficaces

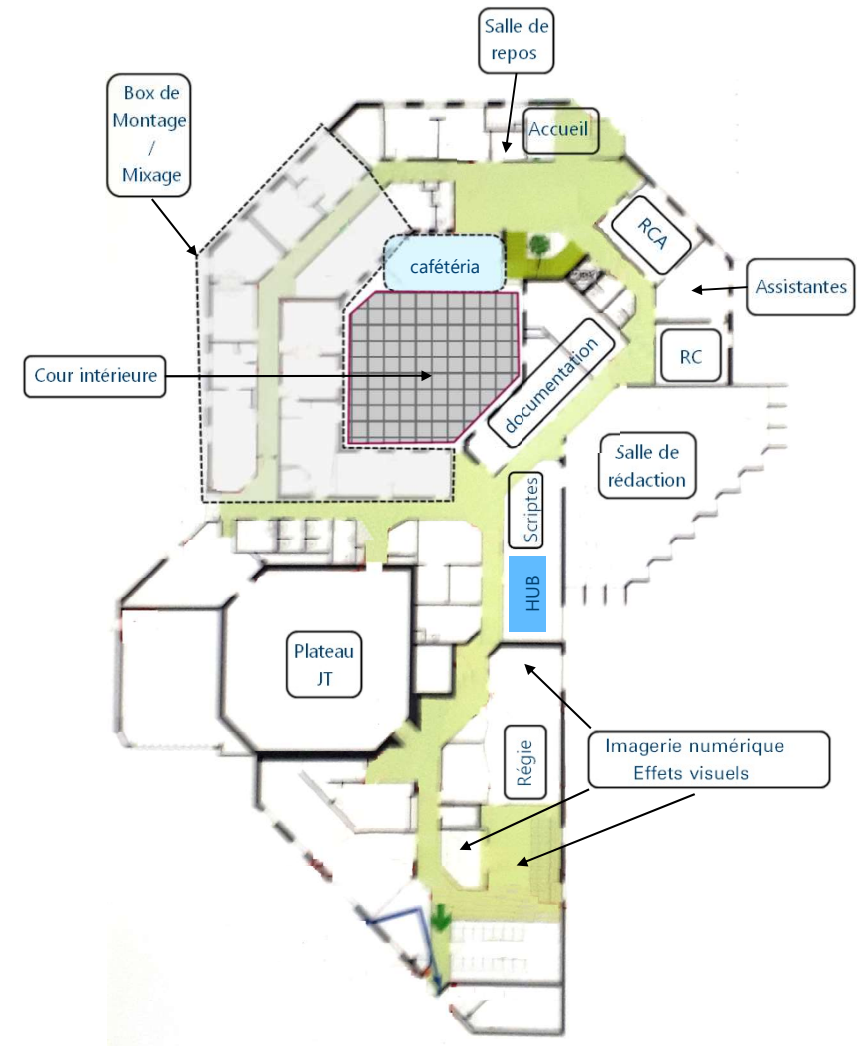
- ▶ Améliorer la qualité d'écoute pour l'ensemble des participants
 - ▶ Recentrage du poste pour le RC/ RCA par rapport à la salle de rédaction
 - ▶ Et/ou améliorer la diffusion audio dans l'espace disponible (ex : haut-parleurs en périphérie de la salle)
- ▶ Rendre plus visibles le processus de décision sur les sujets abordés
 - ▶ Afficher en direct un fichier regroupant les informations essentielles en utilisant les écrans muraux disponibles :
 - ▶ Sujet proposé
 - ▶ Par qui ?
 - ▶ Décision prise et argumentation si refus.
 - ▶ Lieu d'intervention
 - ▶ Durée du livrable
 - ▶ Modalité du livrable
 - ▶ Utilisation envisagée ou potentielle (JT local, régional, national)
 - ▶ Intervenants retenus
 - ▶ Afin d'être plus efficace, un pré remplissage en amont de la réunion pourrait être judicieux et permettrait également d'inclure un volet prévisionnel (J+1 et au-delà)
- ▶ Un fichier de ce type permettrait également d'alimenter un suivi plus formalisé de la charge de travail, en permettant de quantifier et donc d'objectiver :
 - ▶ Les conditions de réalisation des reportages (temps trajet, complexité, portée du sujet...)
 - ▶ La charge de travail globale, notamment dans l'enchaînement des journées



Des pistes d'améliorations pour le fonctionnement du Hub

- ▶ Réduire les nuisances impactant le travail dans le hub en modifiant son implantation dans le bâtiment:
 - ▶ Mise en retrait par rapport au flux de personnel non concerné directement par l'activité du hub : éloignement de l'accueil entre autres
 - ▶ Eloignement de la cour intérieure pour supprimer les nuisances sonores extérieures
 - ▶ Accès au Hub via une entrée non située directement sur un couloir
 - ▶ Rapprochement des boxs et des salles techniques (imagerie, synthé) pour réduire la durée des déplacements les plus fréquents depuis le Hub (responsable d'édition en particulier) :

- ▶ Revoir l'aménagement pour améliorer la possibilité de concentration
 - ▶ Isoler le poste du présentateur vis-à-vis du reste de l'équipe (équipe Hub) pour faciliter la concentration et le travail de rédaction
 - ▶ Permettre un accès aux postes de responsable d'édition et rédacteur en chef adjoint plus direct depuis l'entrée du Hub



Suggestion d'implantation possible pour le Hub



Favoriser la collaboration entre le linéaire et le numérique

- ▶ Etablir un process de travail clair entre les deux activités pour permettre :
 - ▶ La transmission d'information
 - ▶ L'établissement d'un planning d'activité cohérent entre les deux sphères
 - ▶ D'éviter la double activité (sujet identique traiter par les deux entités)
 - ▶ La création de passerelles entre les ressources disponibles
 - ▶ La gestion de la charge de travail pour les ressources des deux activités (en lien avec le point précédent)
 - ▶ Le développement de l'employabilité des salariés, à travers des formations mais aussi via la transmission de compétences/pratiques par « capillarité » entre salariés
 - ▶ L'amélioration de la cohésion des équipes

Améliorer et homogénéiser les conditions de travail dans les boxs de montage

- ▶ Améliorer la visibilité du moniteur central
 - ▶ Régler les supports du plateau supérieur pour que la base du moniteur principal (tous les plateaux ont cette possibilité de réglage) soit systématiquement au dessus de l'axe de vision du monteur par rapport à l'écran situé sur le plan de travail principal.
- ▶ Déplacer les pieds du plan de travail principal sur les bords extérieurs du plan de travail
 - ▶ Il est possible de les déplacer en ajoutant un pied de renfort au centre dans la mesure où monteur et journaliste travaillent de part et d'autre de l'axe central.
- ▶ Disposer le mobilier et les écrans pour minimiser les reflets parasites générés par la luminosité extérieure
- ▶ Libérer de l'espace sur les surfaces de travail :
 - ▶ Retirer certains équipements inutiles
 - ▶ Installer des supports pour permettre la superposition de certains équipements et l'atteinte possible de tous les équipements sans avoir à se déplacer mais en tendant le bras seulement
 - ▶ Modifier la fixation des cloisons de séparation Covid (emprise du piétement sur plan de travail et au sol)
- ▶ Adapter la dimension du mobilier pour les salles les plus petites (réduction de la profondeur du plan de travail par exemple)
- ▶ Homogénéiser l'environnement de travail en veillant à ce que la dotation en accessoires soit uniforme (porte manteau par exemple)
- ▶ Déplacer le box de mixage son sur le côté opposé à la cour intérieure



Améliorer les espaces de détente et de convivialité

▶ Rénover la salle de repos

- ▶ Ajouter une isolation phonique sur l'ensemble des cloisons
- ▶ Remplacer le fauteuil
- ▶ Installer un indicateur de présence
- ▶ Étudier la possibilité de déplacer cette salle pour l'éloigner des lieux de passage

▶ Améliorer la convivialité de la cour intérieure (y compris dans un souci d'image de marque pour les visiteurs) :

- ▶ En procédant à des nettoyages fréquents (mobilier, vidage des poubelles)
- ▶ En remplaçant le mobilier dégradé
- ▶ En aménageant l'espace pour le rendre plus accueillant mais aussi plus fonctionnel
- ▶ En intégrant également son utilisation dans le fonctionnement général du BRI, de sorte qu'elle ne soit plus une source de désagrément pour les salariés qui sont à leur poste de travail.





Préconisations

Objectiver l'évaluation du travail réalisé

- ▶ Des points d'échanges formels et actés doivent être réalisés de manière systématique sur l'activité individuelle, quelque soit le statut des salariés.
 - ▶ De manière ponctuelle à chaud (ex : dernier sujet traité)
 - ▶ De façon plus générale sur l'année écoulée
- ▶ Il est essentiel que ces moments donnent lieu à de véritables échanges, afin de parvenir à une vision partagée et non contestable par la suite
- ▶ Toujours dans cet objectif, il serait pertinent de factueliser la charge de travail pour la rendre plus lisible. Entre autres critères, il nous paraît primordial que les points suivants fassent l'objet d'une évaluation :
 - ▶ Temps de déplacement
 - ▶ Temps de présence sur le lieu d'intervention
 - ▶ Nature du sujet à traiter
 - ▶ Complexité (à pondérer selon l'expérience de l'intervenant)
 - ▶ Durée du livrable (et temps de montage)
 - ▶ Portée finale (diffusion locale, régionale, nationale ?)
 - ▶ Mise en perspective temporelle (enchaînement des journées, des horaires)

Ne pas laisser les « fake news » déclencher des tensions infondées



Préconisations

Constituer une base documentaire de référence pour les aspects réglementaires

- ▶ Pour permettre d'apporter une réponse « de premier niveau » aux questionnements relatifs à la réglementation qui régit les différents métiers/fonctions
- ▶ Pour faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants, tous statuts confondus
- ▶ Pour améliorer le recours potentiels à des interlocuteurs internes sur ces questions (via l'établissement d'un « who's who » et la définition de leurs prérogatives respectives)
- ▶ Pour éviter les situations de doutes et/ou d'incompréhension vis-à-vis de certaines demandes ou décisions managériales