



# Compte-rendu CSE

## 7 et 8 décembre 2021

### SYNDICAT DE RÉSISTANCE

En réponse aux liminaires des syndicats **Philippe Martinetti**, directeur du réseau France 3, admet que « l'année écoulée a été difficile, notamment parce que la crise sanitaire est devenue sociale et économique. » Il a salué l'investissement des salarié-e-s et l'engagement des élu-e-s auprès des personnels. Il a dit « essayer avec respect, humilité et conviction de donner du sens aux échanges et d'accepter avec bienveillance l'opposition et la contradiction en CSE. » Mais il s'est aussi dit réaliste, « le développement régional se fait à **moyens contraints**, pas constants. »

Il a souligné l'importance des commissions, notamment celle de la CSSCT consacrée à la santé. Grâce à leur travail, des actions concrètes ont été engagées (accord handicap, capteurs CO2, COPIL et enquêtes seront menés différemment dès le début de l'année prochaine).



*En 2022, ce sera mieux !*

La santé des salarié-e-s est l'une des priorités du directeur, « on appréhende mieux la réalité du terrain lorsqu'on prend en compte les questions de santé. » Il affirme s'être battu pour avoir un budget 2022 conséquent pour le réseau, il sera présenté dans quelques semaines en conseil d'administration. Des échanges sur les moyens auront lieu par la suite.

En liminaire, **Sud** a rappelé que la régionalisation - et son volet numérique - ne devait pas se faire au détriment de la qualité de travail et la santé des salarié-e-s.

C'est malheureusement ce qui se passe à France Bleu [comme vous pourrez le lire ici.](#)

## ■ BEAUCOUP DE CHIFFRES... À LA BAISSÉ.

### Emploi / formation

Comment évoluent les chiffres du réseau France 3 en termes d'emplois permanents et non-permanents, en termes de catégories professionnelles, d'âge et de sexe ?

Qu'y a-t-il de nouveau concernant le handicap, les formations, les reconversions ?

Réponse dans les documents joints.

► À relever dans le bilan social 2020 :

En trois ans, le réseau a perdu 367 ETP (équivalent temps plein). FTV a annoncé vouloir développer l'alternance, mais le nombre de PTA en alternance est stable. Il augmente légèrement chez les journalistes, mais les chiffres restent inférieurs à la moitié de l'obligation légale. La pyramide des âges montre une grande carence chez les jeunes de moins de 30 ans, toutes professions confondues. Quatre secteurs ont été ou sont en cours d'externalisation : le nettoyage, le gardiennage, l'informatique et le maquillage. Malgré la RCC (rupture conventionnelle collective) les embauches en CDI suite à CDD baissent ces trois dernières années. Le taux d'absentéisme à France 3 est en forte augmentation, de l'ordre de 14 % en 2019.

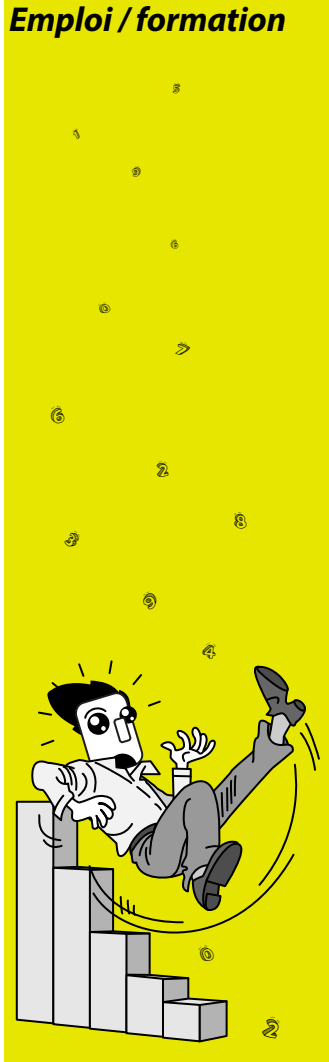
**Samuel Bignon** rappelle que seuls les indicateurs légaux sont utilisés pour réaliser le bilan social. Mais les élu-e-s voudraient que d'autres indicateurs soient pris en compte pour mieux cerner les problématiques (pourcentage des temps partiel et des arrêts maladie remplacés par exemple).

► Situation de l'emploi au 30 juin et au 30 septembre 2021:

La commission note que le recours aux CDD s'accroît, elle met en garde : « cette politique de l'emploi ne peut être menée que de manière passagère. »

Pour le moment, 428 salarié-e-s du réseau ont ou vont signer la RCC, le détail site par site se trouve dans ce compte-rendu. Les élu-e-s réclament un état des lieux de ces départs par site et par métier. Ils demandent si ces départs sont suivis de recrutements, si oui, dans quels métiers. Mais la direction freine des quatre fers pour répondre.

Les élu-e-s font également remarquer que la photographie donnée des heures supplémentaires est fautive puisque la direction comptabilise uniquement les heures supplémentaires payées et non récupérées.



**Sud** s'interroge sur le fait que certains métiers soient encore en tension dans le réseau alors que cela fait des années que l'alerte est donnée.

Qu'ont donné les formations de scripts notamment ? **Sud** demande aussi à connaître le nombre de RCI (rupture conventionnelle individuelle), plusieurs sont signées tous les ans, des salarié-e-s quittent l'entreprise, mais n'apparaissent pas dans ces tableaux.

► **Bilan handicap 2020 :** ✨

De nouvelles obligations légales sont entrées en vigueur en faveur des personnes en situation de handicap, **un nouvel accord a été signé à FTV.** ✨

Pour mémoire, les objectifs de l'ancien accord d'entreprise n'avaient pas été atteints. FTV doit embaucher un minimum de 6% de personnes handicapées, sinon elle reverse à l'état une contribution pour chaque bénéficiaire qui aurait dû être embauché. Le taux moyen d'emploi de salarié-e-s handicapé-e-s est de 6,97% à FTV.

Des référent-e-s handicap FTV peuvent être sollicité-e-s pour étudier votre dossier, mais encore faut-il les connaître... Ils pourraient intervenir en Instance de Proximité. La direction réfléchit à cette proposition des élu-e-s. Un budget dédié aux salarié-e-s handicapé-e-s existe, les élu-e-s regrettent qu'il n'ait pas été utilisé lors du confinement pour répondre à des demandes particulières. Les nouvelles dispositions de l'accord handicap peuvent être expliquées et proposées lors des entretiens individuels, mais encore faut-il que les managers qui mènent ces entretiens les connaissent.

Enfin, les élu-e-s demandent que le comité de maintien dans l'emploi soit davantage utilisé pour éviter des invalidités par exemple.

► **Plan de développement des compétences 2022 :**

Sans informations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, la commission peut difficilement émettre un avis sur le plan de formation du réseau.

► **Reconversions :** ✨

Ce dispositif très attendu par les salarié-e-s est en cours de construction. Il est composé d'un volet collectif et d'un volet individuel. Un salarié-e intéressé par la reconversion fait la demande à son manager. Plusieurs projets de reconversion sont en cours : journaliste (6 salarié-e-s vont partir en formation - 3 monteurs, 1 documentaliste, 1 OPV, 1 OPS). 15 à 20 personnes s'orientent vers le métier de scripte. Des reconversions vers les métiers de chargé de production et de documentaliste vont être proposées. Les élu-e-s déplorent que tout le monde n'ait pas été destinataire d'une information sur ces reconversions.

Tous les projets n'aboutissent pas faute de postes à pourvoir. La direction doit aussi informer les salarié-e-s dont les demandes ne sont pas acceptées et argumenter ses réponses pour que ceux-ci puissent améliorer leur dossier.

## ■ PRENONS SOIN LES UNS DES AUTRES !

### Mesures sanitaires Covid-19



Merci qui ? Merci **Delphine Ernotte** (PDG) et **Laurence Mayerfeld** (DRH). Elles ont décidé de protéger les fêtes de fin d'année en invitant les salarié-e-s dont l'activité est compatible avec le télétravail de se mettre entièrement en télétravail à partir du 13 décembre.

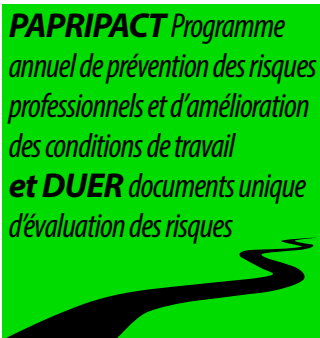
Sinon, pas de modifications particulières des mesures à FTV, mais la vigilance est de mise : gestes barrières, ouverture des fenêtres, port du masque, distanciel... Suite à la demande des élu-e-s, la direction va étudier la possibilité d'avoir des référents Covid dans les antennes.

**Sud** demande si le télétravail est obligatoire pour les métiers qui le peuvent. La direction répond qu'il est fortement recommandé, mais ne donne toujours pas la liste des métiers où le télétravail est possible.

En réponse à **Sud**, le **Dr Mageau**, médecin du travail, rappelle la position des autorités de santé : les personnes vaccinées sont moins contaminantes que les personnes non-vaccinées. Une personne vaccinée et testée négative au Covid peut venir travailler même s'il y a une personne positive au Covid chez elle, elle doit évidemment scrupuleusement respecter les gestes barrières. Par-contre une personne non-vaccinée, testée négative, avec un malade positif au Covid à la maison, doit rester chez elle.

## ■ UN LONG CHEMIN.

L'écoute et les débats sur les DUER et PAPRIACT s'améliorent dans le réseau, sauf aux MIF... **Le compte-rendu exhaustif de la CSSCT est ici.** ✨



Les élu.e.s ont fait plusieurs demandes, toutes n'ont pas été satisfaites notamment celle sur la formation des équipes (direction et représentant.e.s de proximité) sur la manière de remplir ces documents d'évaluation et de prévention des risques. Sur les DUER, l'écueil principal est l'absence de prise en compte des RPS (risques psycho-sociaux), un seul est listé contre 18 risques physiques. Certaines catégories de personnels sont absentes des documents, les encadrant.e.s et les représentant.e.s du personnel notamment.

Les élu.e.s réclament l'instauration d'un point régulier sur l'avancement du PAPRIACT en instance de proximité afin de le réactualiser et de l'enrichir d'une année sur l'autre.

## ■ UN BILAN PLEIN DE LACUNES.



Les élu.e.s rappellent que le fait de lister les bonnes actions mais aussi les risques encourus dans les PAPRIACT et DUER permet de réduire les risques professionnels. C'est un cercle vertueux auquel les directions régionales doivent prendre part, avec les représentant.e.s de proximité et les élu.e.s de la CSSCT. Les bilans de PACA et des MIF manquent à l'appel.

Les élu.e.s demandent que le nombre d'accidents du travail déclarés à l'inspection du travail soient donnés. Leur répartition par type, âge, sexe et métier doit être faite afin de mieux cerner les risques.

Le nombre de salarié.e.s handicapé.e.s (restrictions, préconisations) doit aussi être transmis, il peut permettre de repérer des aspects pathogènes liés à certains métiers. Le nombre de licenciements pour inaptitude par site devrait également apparaître dans les documents. Enfin, certains bilans ne font pas état des remarques des médecins du travail, du télétravail, de la crise sanitaire, les DGI (danger grave et imminent) ne sont pas évoqués. Disons qu'en 2022, les bilans seront mieux.

## ■ PEUT MIEUX FAIRE !



### ► Bureau d'information de proximité d'Angers : ✨

Les effectifs du BIP ont doublé, les collègues sont maintenant quatre. Il faut donc trouver des locaux plus grands, d'autant plus que le bail des locaux actuels arrive à son terme.

Malgré un marché immobilier tendu, la direction a trouvé des locaux. Seul hic, il manque des places de parking pour les salarié.e.s et une place en dépose minute au pied de l'immeuble pour charger et décharger le matériel.

Lumière, bruit, local à vélo, vestiaire, éviter la manutention, les élu.e.s passent au crible le projet de la direction et ont émis **un avis sur cette relocalisation.** ✨

**Sud** déplore que dès lors qu'il y a 4 journalistes dans un BIP il n'y ait pas de monteur affecté.

### ► Locale du Havre : ✨

La locale doit déménager parce que les locaux ne sont plus adaptés, notamment en termes de luminosité. Les représentant.e.s de proximité ont émis un avis sur l'une des propositions de locaux de la direction. Seul bémol, il manque des places de parking pour l'ensemble des collaborateurs.

À noter, deux collaborateurs de France Bleu partageront les locaux. La direction dit ne pas avoir décidé quel local serait choisi. Elle n'est pas contrainte par une sortie de bail, mais puisqu'elle a trouvé un local qui semble satisfaire les uns et les autres, il faut se décider pour qu'il ne leur passe pas sous le nez.

## ■ « L'EST BEAU MON PORTAIL ! »



La directrice de la communication interne est présente. Son service s'occupe des "pushs", "communiqués", "newsletters" et autre "le fil" (réseau social d'entreprise) et a relooké Monespace. Obsolète, peu accessible, peu lisible, il était temps de s'en occuper.

Après 150 ateliers, le nouveau portail est en ligne et propose les informations de l'entreprise (UFTV, CET, PERCOL...).

Mais l'enthousiasme de la directrice de la communication interne n'est pas partagé par les élu.e.s : les salarié.e.s attendent autre chose de Monespace, une utilisation plus personnalisée notamment pour accéder directement aux outils dont ils ont besoin.

Donner de l'info corporate c'est bien, mais dans une entreprise où les alertes santé se multiplient, où les collectifs voient leurs conditions de travail se dégrader, recevoir une communication sur un concours de pulls de Noël paraît risible, voire méprisant.

## ■ DES CADEAUX.

### Vie du CSE



► Voyages : Au-delà de 30.000 €, la loi impose que la commission des marchés se réunisse pour valider avec quel organisme les voyages s'organisent. Le compte-rendu de la commission est à lire ici.

► Activités sociales : Compte tenu de la crise sanitaire, les arbres de Noël sont maintenus, mais les buffets et les cocktails sont annulés.

100 € supplémentaires vont être attribués aux salarié-e-s (50 € en chèque cadeau et 50 € en chèque culture).

La subvention "hébergement" évolue pour favoriser les logements éthiques (100 € pour le Ciortf, campings, etc) plutôt que les grandes plateformes (50 € Booking, Airbnb, etc).

## Prochain CSE les 19 et 20 janvier.

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](mailto: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.