



Faut pas pousser mémé dans les orties !



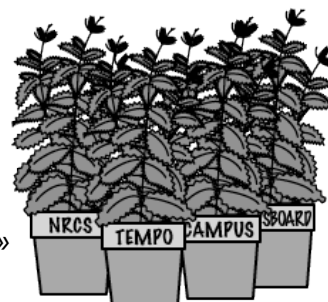
Philippe Martinetti nous souhaite une belle année, de dialogue en CSE central et en CSE réseau, « *nous devons avancer ensemble* ».

Soit, mais nous avancerons avec beaucoup de vigilance, vu la valse des réformes qui se profile ([voir notre liminaire](#)).

Espérons que ce ne sera pas à reculons !

A la prochaine CASAR (Commission d'Anticipation, de Suivi et d'Ajustement de la Régionalisation), pour laquelle nous n'avons pas de date, il précise donner une photographie des potentiels en région. Un expert du cabinet SECAFI sera présent pour apporter un éclairage.

S'agissant de l'info/consultation sur la régionalisation, « *nous la poursuivrons jusqu'en octobre, nous présenterons un document de mise à jour de la régionalisation* » a-t-il affirmé.



👁️ **Tempo** ○○○○○○○○○○ :

Sophie Guillin nous rappelle les grands principes de ce projet : l'ambition éditoriale spécifique, le renversement du modèle. Pas de contraintes de hiérarchie imposées aux régions, Paris ne dira pas aux régions comment elles doivent traiter leur information.



Plus d'autonomie, mais avec quels moyens ?

La ligne incontournable sera de tenir compte des usages des téléspectateurs de France 3.

Le temps d'antenne sera finalement réduit à 40' chaque midi et soir, au lieu des 50' initialement envisagées. Et cette tranche sera séquencée.

Le titre ne sera plus Ici Midi et Ici Soir mais ICI 12/13 et ICI 19/20.

Pour **Sophie Guillin**, pas de projet qui modifiera les structures et les organisations du travail. Sur ce dernier point, les élu-es sont sceptiques, car si une chose va bel et bien changer dans nos antennes réseau, c'est bien l'organisation du travail !

Elle nous fait part de son principe éthique : « *Dire ce qu'on fait et faire ce que l'on dit* ».

Mais, la promesse de ne pas toucher aux locales n'a pas été tenue : leur diffusion sera décalée vers 19h00 pour ouvrir la tranche, un changement décidé sans concertation avec les personnels.

Grand flou sur le redéploiement des postes de salarié-es du siège vers les régions ou les mutations inter-régions : les salarié-es intéressé-es viendront ils avec leur poste ? Y aura-t-il des postes dégelés ?

Sophie Guillin et **Philippe Martinetti** semblent découvrir ces questions et n'ont pas de réponse à ce jour. L'inquiétude porte sur 2 métiers en particulier : les scriptes et les documentalistes.

Suite à l'appel au volontariat pour participer aux différents ateliers de travail Tempo, les élu-es rappellent la mascarade des ateliers lors de la mise en place du 18h30, **Sophie Guillin** précise que pour Tempo, ce ne sont pas des ateliers, mais des groupes de travail.

230 salarié-es ont candidaté pour 48 places, les non-retenus occuperont une place de groupe "Miroir". Ils sont donc sur le banc de touche pour d'éventuels remplacements et seront informés au fur et à mesure des avancées des différents groupes de travail.

Une expertise CCSCT a été votée par les élu-es pour mieux encadrer ce projet d'ampleur aux contours trop flous.

👁️ NRCS, des salarié·es réticent·es. Chat échaudé craint l'eau froide !

En ce CSE, les auteurs du [rapport CEDAET](#) ont fait un bilan des outils News Board (venu en remplacement de Mona) et Open Média (en remplacement de Lisa) déployés respectivement dans le réseau et à France 3 Paris Ile-de-France. 76 salarié·es répartis sur 4 sites se sont exprimés, lors de cette enquête mandatée par les élu·es du CSE. Un état des lieux peu rassurant.



Quels métiers verront d'un bon œil le déploiement d'un logiciel comme Open Média en région, après son installation chaotique à Paris Ile-de-France il y a 2 ans. Son cousin News Board n'a pas été convaincant, non plus. Ils ont complexifié et alourdi le travail des scriptes.

Bienvenue dans le nouveau monde des systèmes d'information à France Télévision !

C'est d'autant plus décevant que ces outils préfigurent l'arrivée de nouveaux projets comme Tempo et la régie automatisée. Il faudra mieux en huiler les rouages, avant l'accélération des échanges que va entraîner

Tempo. Pour l'instant, hormis quelques rares améliorations (avec on air, float et trap), ces logiciels génèrent stress et crispations.

► Revenons sur l'historique de ces déploiements :

Une installation sans concertation avec les métiers les plus concernés : les scriptes n'ont été aucunement associées au projet d'Open Média.

Un manque de transparence, malgré la volonté affichée de la direction. « *Un petit dysfonctionnement* » regrette **Romuald Rat**, responsable du projet Open Média. Certes minime, mais qui a certainement rendu l'outil inadéquat au quotidien, d'après les experts du rapport.

La direction prétend avoir rectifié le tir, mais la réalité démontre tout le contraire ! Les freins à leur utilisation par les différents corps de métier sont nombreux, ce qui provoque un glissement des tâches vers les scriptes.

► Voici un échantillon des principaux dysfonctionnements :

• Pour News Board, nous évoquons, dans notre liminaire, des bugs incessants et des clics à gogo. Le logiciel nécessite beaucoup trop de manipulations de souris, de tris à effectuer. Trop vaste, il propose trop de fonctionnalités, trop de colonnes nuisent à la bonne visibilité et à l'efficacité, alors que la pression temporelle est forte sur les salarié·es.

Résultat, les synthés sont complexes à remplir, d'où une perte de sens à l'antenne, les story bins peu pratiques sont délaissées en matière de prévision. Bref, mention passable.

A cela s'ajoute un manque de formations et de temps pour mieux dompter la bête !

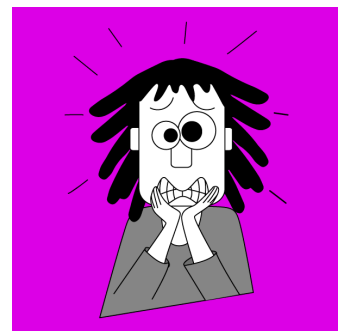
• Pour Open Média, on veut nous promettre que tout ira mieux et que la nouvelle version du logiciel qui sera déployée en région réglera de nombreux problèmes, comme celui de la synchronisation.

Les scriptes du réseau et celles du siège n'ont pas les mêmes pratiques. Les élu·es plaident pour un process commun.

Les auteurs du rapport craignent que le déploiement ne s'accompagne d'une surcharge cognitive, de manque de vision d'ensemble et, par conséquent, d'une perte de productivité...

Surtout si les commissions de suivi restent quasi inexistantes !

Les élu·es regrettent qu'elles apportent si peu d'indications sur l'analyse des dysfonctionnements.



A France Télévision, on n'apprend pas ou peu de ses erreurs. Des préconisations ont été faites dans le rapport pour améliorer ces outils. Seront-elles suivies d'effet ?

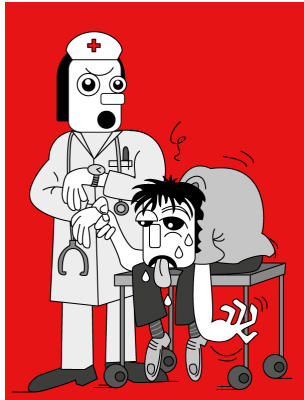
Ces outils insécurisent en outre les scriptes, qui s'interrogent sur la stratégie de la direction.

Est-ce le début de la fin ? Contribueront-ils à faire disparaître leur métier, puisqu'ils permettront à l'Overdrive de la nouvelle régie automatisée de fonctionner pleinement.

Une automatisation qui inquiète sur la pérennité du métier. [L'avis du CSE à lire ici](#).

👁️ **L'absentéisme toujours élevé : un symptôme chronique inquiétant.**

Le nombre important d'arrêts-maladie et les accidents de travail seraient-ils les témoins d'une souffrance au travail ? La direction estime qu'il est délicat de faire une corrélation avec la charge de travail ou une organisation défaillante.



Mais le rapport SECAFI nous laisse sceptiques.

En voici les principaux points :

L'absentéisme s'élevait à 7,45% en 2021. Les arrêts de travail durent en moyenne 29 jours et tendent à être de plus en plus longs, notamment pour les femmes depuis 2020 et chez les journalistes (hormis l'encadrement), quelque soit leur âge.

L'Occitanie, PACA et le Centre-Val de Loire sont particulièrement touchées.

Certaines régions comme les Hauts-de-France et Pays de la Loire font appel, plus que la moyenne, aux CDD.

Cet absentéisme a un coût : il a été chiffré par les experts à 16 millions d'euros.

Pourquoi ne pas envisager la semaine à 4 jours, pratiquées dans certains pays, a fait remarquer une élue ? Pour mieux articuler le travail et la vie de famille, pour une meilleure qualité de vie. Cela générerait sûrement moins d'absences.

Les élu-es ont demandé unanimement plus de prévention primaire et une plus grande coordination pour enrayer ce phénomène. Empiler les chiffres sans chercher à les interpréter n'est pas une fin en soi. Des analyses approfondies sont nécessaires.

Si la prévention de l'absentéisme a été reconnue comme chantier prioritaire par notre présidente, les élu-es regrettent que les causes potentielles ne soient pas plus étudiées et prises au sérieux. L'encadrement doit être mieux sensibilisé et formé pour prévenir les risques favorisés par un contexte anxiogène. Il leur est demandé de faire toujours plus avec toujours moins.

La direction du réseau promet d'y remédier en nommant une personne en charge du pilotage de l'absentéisme : « *une sorte de pilote santé et qualité de vie au travail* ».

Nous l'appelons de tous nos vœux et espérons qu'en matière de santé au travail, la politique de l'autruche, la tête dans le sable, ne continuera pas.



[L'avis du CSE sur le bilan social 2021 à lire ici.](#)

👁️ **Un « Campus » pour les salariés de France Télévisions**

D'ici 2025, 5000 salariés seront rassemblés dans un vaste ensemble immobilier au siège et dans sa périphérie, dans deux bâtiments à proximité. Cela concernera tous les personnels du groupe FTV, y compris la direction du réseau, la DRH de FTV et de Paris Ile-De-France, le pôle Outremer et les filiales. Certains quitteront donc leur site historique.

Qui ira où ?

- L'info, les contenus et les antennes, ainsi que le pôle Outremer nicheront au siège, appelée la Maison France Télévisions.
- Les IMG, les finances, les services DRH du siège, du réseau et de l'Outremer seront regroupés au Ponant Parc et à Valin.
- Les services de l'innovation, du numérique et des technologies investiront Seine-Ouest, à proximité de l'hôpital européen.
- Au sein du Quadrans, l'université de France Télévisions et les filiales FTV publicité et FTV Studio prendront leur quartier.

Un cadre vraiment enchanteur ? L'idée est de brasser tout ce petit monde et de constituer des "quartiers d'équipes" afin de favoriser le lien social. Le confinement aurait trop favorisé le télétravail et isolé les salarié·es, d'après la direction.

La souplesse sera de mise, avec des aménagements collectifs modulés en fonction des usages, des pratiques. Ainsi des groupes de 6 à 10 salarié·es pourraient partager le même poste de travail. Nous sommes dans le flex office. Les relations avec l'encadrement pourraient s'en trouver modifiées.



Les managers y seront-ils préparés ?

Le tout dans des espaces verdoyants, aérés, ouverts qui encourageront la fluidité des échanges et les déplacements. Le ton se veut moderne et veut impulser une nouvelle culture d'entreprise à l'anglo-saxonne.

Une façon de "réenchanter le travail", pour les concepteurs de ce vaste projet immobilier.

Le changement de décor suffira-t-il à « réenchanter » la vie ?

Les élus ont fait valoir que l'open space ne présentait pas que des vertus : les nuisances sonores peuvent nuire à une bonne concentration.

Le flex office peut être aussi un moyen pour les entreprises de faire des économies sur leurs dépenses immobilières, d'après certaines études.

Ne faudrait-il pas commencer par là où le bât blesse, à savoir mettre plus de moyens humains dans les services et plus d'humanité dans les réformes pour « réenchanter le travail » ?

En raison de l'impact sur les conditions de travail et sur l'ergonomie des lieux, une expertise sera menée. **La résolution sur l'expertise Campus à lire ici.**

Prochain CSE les 22 et 23 février.

Si vous avez des questions, des doléances, contactez vos élu·e·s **Sud** au CSE : Nadia Adell, Romane Idres, Béatrice Mariani, et Jean-Yves Olivier ou 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/>



SUD Médias Télévision . syndicatsud@francetv.fr

Rejoignez nous sur notre site <https://syndicatsudftv.fr>