



Avis du CSE du Réseau France 3 sur le projet CAMPUS au stade du méta-zoning et de ses conséquences organisationnelles sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés

La présentation du projet CAMPUS au stade du méta-zoning et ses conséquences organisationnelles s'inscrit dans la stratégie du groupe qui vise à rassembler ses équipes parisiennes sur des bâtiments à proximité du siège de l'entreprise, et ce notamment afin de favoriser les synergies entre équipes, voire d'en mutualiser certaines.

Le projet est également censé rationaliser les implantations immobilières de France Télévisions. A terme, il prétend regrouper de manière cohérente les salariés parisiens du groupe et homogénéiser les espaces de travail mis à disposition des équipes, tout en s'adaptant aux nouveaux besoins et manières de travailler, en particulier avec l'expansion du télétravail.

Le rapprochement des équipes sur des sites situés à proximité les uns des autres est donc également l'opportunité pour la Direction de repenser les organisations.

Les représentants du personnel au CSE du Réseau France 3 ont donc été particulièrement attentifs aux impacts du projet sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi qu'aux risques qui en découlent pour la santé des salariés.

Les représentants du personnel au CSE, comme les experts, constatent que le projet va dès à présent au-delà des éléments spécifiques au méta-zoning en précisant notamment les grands principes d'aménagements des futurs espaces en ayant recours au flex-office, baptisé « quartier d'équipe » dans le projet.

Au vu des éléments portés à leur connaissance, les élus notent que :

Selon le dossier d'information/consultation, le projet Campus « offre l'occasion de mettre l'organisation spatiale des équipes et des activités à proximité et en cohérence avec le projet de l'entreprise et du groupe », mais à aucun moment, la direction n'a apporté de précision quant à ce projet d'entreprise et à la manière dont l'organisation des futurs espaces viendrait le soutenir.

Il est étonnant de constater à ce stade que les éléments stratégiques se limitent à la création de synergies sans que celles-ci ne soient précisées, ni les bénéfices qui en sont attendus. Les

réponses sont ainsi systématiquement renvoyées à la phase d'information/consultation suivante. Or il semble qu'il s'agisse en réalité d'un point de départ structurant du projet.

A ce stade, le projet entérine le principe du flex-office sans qu'on puisse en mesurer les implications stratégiques, organisationnelles, ni même les impacts sur la santé des salariés.

A France Télévisions, le projet CAMPUS s'inscrit dans un contexte difficile. On peut citer notamment la suppression récente de la redevance audiovisuelle, qui aura à moyen terme des impacts sur « les finances » du Groupe. Citons également, les nombreux projets successifs qui se sont traduits ces dernières années par une attrition des effectifs et des moyens. Dès lors, l'absence de lien explicite entre le projet immobilier et la stratégie du Groupe, alliée à ce contexte, amènent la plupart des salariés à voir dans ce projet une opération financière en premier lieu.

Le projet prévoit à ce stade une répartition des grandes directions du groupe selon le principe suivant :

- *La Maison de France Télévisions (MFTV) demeure le « cœur battant » de l'information et des antennes*
- *Seine Ouest devient l'immeuble dédié à l'innovation, au numérique et aux technologies*
- *Valin et Ponant Parc deviennent les immeubles dédiés aux fonctions support*
- *Quadrans devient l'immeuble tourné vers l'extérieur du Groupe.*

Le projet se propose de rapprocher des équipes qui jusqu'alors étaient dispersées et pour lesquelles un rapprochement est présenté comme un facilitateur du quotidien.

La seule motivation avancée par la Direction pour justifier ces regroupements par site est celle de la création de synergies. Elle n'indique pas les bénéfices à escompter de ces synergies, ni comment elle entend les accompagner, car il ne suffit pas de positionner des personnes au sein d'un même espace pour créer des synergies.

Les élus du CSE du Réseau France 3 s'intéressent plus précisément aux impacts sur la direction du Réseau France 3 et sur France 3 Paris Ile de France. Seront-ils concernés par ces rapprochements et ces synergies ? De quelle manière ?

Les élus s'alarment des nombreux risques liés au flex-office et mis en avant par l'expert dans son rapport. D'ailleurs, les études citées par ce dernier indiquent qu'en France, une large majorité des salariés en flex-office souhaitent revenir à un bureau fixe.

Outre les problèmes liés au travail en openspace (bruit, difficulté de concentration, perte de confidentialité, surface individuelle réduite), le flex-office ajoute des risques supplémentaires :

- Concurrence entre les salariés pour occuper les postes et risque de tensions interpersonnelles
- Sentiment d'iniquité
- Perte d'identité
- Sentiment de dépersonnalisation et « déshumanisation »

- Insécurité de la situation de travail (perte de sens, inquiétude dans l'avenir, insécurité socio-économique, etc.)
- Stress
- Conflits de valeur (qualité empêchée)
- Démotivation et désinvestissement.

En outre, le ratio prévisionnel de partage de postes, entre 6 postes pour 10 salariés et 8 postes pour 10 salariés ne prend pas en compte la diversité des situations de travail, en fonction des métiers, de leurs contraintes, du recours au non au télétravail. Quelle sera la part des dérogations à cette organisation ?

Les impacts organisationnels du déploiement du flex-office ne sont pas, à ce stade, explicités. Cela va nécessiter un haut niveau en matière de conduite du changement, qui semble insuffisamment anticipée : le recours à l'euphémisme du « quartier d'équipe » a empêché bon nombre de salariés de prendre conscience qu'ils n'auraient plus de bureau attribué.

Le flex-office aura sans aucun doute un impact sur l'organisation du travail, afin de gérer les temps de travail collaboratifs, individuels, en présentiel ou en distanciel. Le management sera fortement sollicité en termes de modalités de déclinaison et d'accompagnement des équipes. Un cadre de référence et des moyens devront être définis, précisés et mis à disposition du management afin de le soutenir dans l'accompagnement des équipes dans cette évolution.

Pour les équipes de France 3 Paris Ile de France, les élus rappellent le contexte de déploiement de ce projet. Comme le notent les experts les salariés sont encore fortement marqués par les conséquences du déménagement de Vanves au siège en 2019. Des conséquences délétères, qui ont délité le collectif de travail et entraîné des risques psycho-sociaux : perte d'identité, perte de sens au travail, perte d'autonomie, augmentation des exigences du travail, sentiment d'abandon et manque de reconnaissance.

Le projet Campus risque de raviver une plaie encore ouverte.

Mesures d'amélioration à mettre en place

Les membres du CSE du Réseau France 3 demandent à la Direction de prendre en compte l'ensemble de ces éléments et de mettre en place des actions visant à supprimer les risques identifiés en s'appuyant notamment sur les propositions du rapport Technologia, reprises dans le tableau de synthèse en fin de rapport.

Le CSE demande à ce que les éléments relatifs à la méthodologie et aux calculs qui serviront à établir les taux de partage et l'organisation future soient précisés. Le CSE demande également à la Direction de mettre en œuvre dès à présent les dispositifs nécessaires (surfaces, matériaux utilisés, etc.) et visant à porter les ambiances physiques de travail aux niveaux les plus performants dans le futur projet. En particulier, les représentants du personnel demandent à la Direction de se faire accompagner d'un acousticien.

Il est également indispensable que le recueil de besoins soit exhaustif dans la phase suivante du projet, et que les besoins réels des salariés soient interrogés et pris en compte.

Concernant les équipes de France 3 Paris Ile de France, les représentants du personnel au CSE demandent à la Direction de prendre en compte la recommandation de l'expert qui consiste à laisser les salariés de France 3 Paris Ile de France au sein des espaces dès à présent occupés, afin de limiter les pertes de repères pour des équipes encore largement impactées par leur précédent déménagement.

Encore une fois, les représentants du personnel réitèrent leur demande de précision quant aux orientations stratégiques du projet et à l'organisation du travail qui les sous-tend.

En s'appuyant sur l'ensemble de ces éléments, le CSE estime que le projet tel qu'il est, comporte le risque d'une dégradation des conditions de travail du personnel.

Au vu de la mise en place du flex-office, les représentants du personnel au CSE, émettent un avis négatif sur les incidences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail résultant du projet et demandent à la Direction, tel que le prévoit le code du travail, de mettre en place des mesures préventives visant à supprimer les risques identifiés.

Ils souhaitent un retour d'expérience, six mois après la mise en place effective du flex-office, au travers d'un questionnaire co-construit avec les RP de France 3 Paris Ile de France et la CSSCT.

Adopté à l'unanimité des 22 élus présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Le 4 avril 2023