



CSE Extraordinaire 4 & 7 avril

SYNDICAT DE RÉSISTANCE

Lors de ce CSE extraordinaire, les alertes défilent. A Nancy, une antenne en souffrance, deux alertes pour risque grave ont été votées.

Autre sujet d'inquiétude : les réformes, comme celle des équipes légères, qui risquent d'accélérer les risques psychosociaux. Il y a aussi le projet de déménagement des sites parisiens avec la création de bureaux partagés « *flex-offices* » que la direction appelle « *quartiers d'équipe* ». Pour faire bref, il n'y aura plus de bureaux fixes. Tous les salariés sont concernés, y compris ceux de France 3 Île-de-France.

Lors de ce CSE Extraordinaire, il a également été question du renouvellement de l'agrément du service de santé au travail du siège qui gère, entre autre, les équipes de France 3 Île-de-France et de la Fabrique.

🕒 Les Alertes

⚠️ Alerte dans le service Vidéographie de Nancy

Le service de vidéographie de Nancy est reconnu dans tout France Télévisions. Malgré cela, ce service est en pleine transformation. **Des transformations qui inquiètent également l'inspection du travail.** Pour faire accepter son plan aux salariés, la direction a fait appel à ACCA, cabinet de psychologues, prestataire de FTV. Après le 1^{er} atelier, des salariés ont reproché à la direction son manque d'écoute et de dialogue.

Résultat : l'inquiétude grandit chez le personnel. Un salarié s'est d'ailleurs effondré après un entretien avec le psychologue du cabinet ACCA. Son médecin traitant l'a déclaré en accident du travail. Quelques jours plus tard, un autre salarié s'est mis en maladie à cause du climat pesant qui règne dans le service.

A l'unanimité, les élus du CSE ont voté un risque grave afin de diagnostiquer quels sont les écueils qui ont provoqué cette souffrance au travail et pour savoir s'il y a eu une absence de prévention de la direction.

⚠️ Seconde alerte à Nancy

Il y a deux semaines, pas moins de 5 salariés ont déclaré des arrêts de travail. Ils évoquent tous des agressions verbales, du stress, des chocs psychologiques ou encore de l'angoisse. Le collectif souffre. Un autre salarié a été mis en arrêt de travail suite à un entretien récent avec sa hiérarchie. Une enquête paritaire a été ouverte. Un climat dégradé qui n'est malheureusement pas nouveau. Une enquête pour risque grave a fait déjà été lancée en 2019.

Les élus du CSE ont donc estimé à l'unanimité que l'enquête d'un expert est nécessaire afin de comprendre pourquoi les salariés souffrent depuis des années.

Les élus demandent également que l'expert suive la mise en place du plan d'action afin de s'assurer que les préconisations soient appliquées.

▲ Transfert des équipes légères de la Fabrique vers les antennes régionales : Un véritable coup de massue !

Ces équipes légères en région auraient appris par leur hiérarchie qu'elles allaient être rattachées aux antennes régionales du réseau. Celles du siège avaient appris précédemment leur suppression prochaine.

Un autre son de cloche du côté du directeur de la Fabrique, Yves Dumont. Il aurait assuré en décembre que c'en était seulement au stade de la réflexion pour certains sites, dont l'activité n'était pas significative.

La direction dit réfléchir à des projets éditoriaux, comme des magazines, et ce serait l'activité qui déterminerait ou non leur rattachement au réseau.

Colère et scepticisme des élus : « *le projet n'a même pas été présenté aux instances !* » Ils soupçonnent un véritable projet caché et des suppressions de postes à venir. « *Il suffit de réduire l'activité à zéro !* ».

Forte inquiétude des salariés concernés :

Suite à cette annonce dans leur service, les salariés seraient dans un état de détresse psychologique avancé.

Selon, la rapporteure de la CSSCT, ce n'est pas une façon de gérer les personnels digne de France Télévisions. Elle trouve la direction « *très légère* » en matière de risques psychosociaux. Et rappelle les deux risques graves déjà votés à Bordeaux et fait état des questionnaires envoyés aux salariés, qui témoignent d'épuisement, de démotivation, d'envie de changer de travail ou encore de baisse de confiance ...

Sud dénonce un coup de tonnerre dans une Fabrique en plein délitement !

Les élus ont fait remarquer que les salariés étaient déjà en rupture de confiance avec l'encadrement de la Fabrique. Aucune assurance n'a été donnée sur la pérennité de l'activité, preuve en est, le « *Fablab* » de Bordeaux, bien en deçà des promesses de la réforme en 2017 et 2018 et la signature d'un protocole d'accord, en novembre dernier.

Pour les élus, il s'agit de maltraitance organisationnelle. « *On est dans un plan de détricotage par appartement des moyens internes de la Fabrique* », déjà bousculée par les moyens monopolistiques du privé.

Les collectifs sont décimés : par exemple, à Nancy, il n'y aurait plus qu'un salarié, qui a comptabilisé **67 jours sans activité en 2022**.

On y a le sentiment « *qu'on veut nous piquer, parce-qu'on a la rage* ».

Pourquoi ne pas réorganiser le plan de charge, avec la possibilité de travailler sur des magazines de France 5 ou de France 4 ?

Mise en garde des élus et proposition d'une alternative :

Les élus sont inquiets pour le maillage territorial : si des émissions en région disparaissent, quid des COM (Contrats d'Objectifs et de Moyens) passés avec les conseils régionaux et des répercussions sur le bassin d'emploi. Quel avenir pour les jeunes, qui sortent des écoles ? « *On recentralise !* »

La CGT a demandé un nouveau plan de développement et de pérennisation des équipes de tournage de la Fabrique. Les élus ont rappelé que la direction étaient obligée légalement de fournir de l'activité aux salariés, qui sont sous leur responsabilité. Pourquoi ne pas les employer sur une partie des 250 documentaires régionaux produits ?

Un autre élu a une nouvelle fois plaidé pour une seule commission pour les moyens internes de fabrication qui vaille pour les 3 instances (réseau, siège, central) pour une vision plus globale.

Pour conclure, un élu n'a pas manqué d'affirmer que **l'histoire de France 3 pourra se rappeler d'Yves Dumont comme « le dépeceur de la Fabrique ».**

L'avenir obscur de ces équipes légères est la goutte d'eau qui fait déborder un vase déjà bien rempli !

🕒 Le Projet CAMPUS

Un projet immobilier à haut risque

Ce vaste projet immobilier qui concerne les sites parisiens va avoir des conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés avec une diminution des surfaces utilisées, passant de 118 115m² en 2021 à 98 749m² en 2025 ! Environ 20 000m² de moins pour accueillir les salariés, qui dit mieux ?

L'impact de cette énorme restructuration modifiera à terme, de façon significative, les espaces de travail et les principes d'aménagement et d'usage, ainsi que l'équilibre vie privée / vie professionnelle qui y est associé, avec une diminution du nombre de postes de travail au profit d'espaces collaboratifs plus nombreux appelés « flex-offices », comprenez « bureaux partagés ».

Le problème à peine caché et qui émerge au fur et à mesure, c'est qu'en diminuant les m², on touche également aux effectifs. Réponse de la direction : on n'est pas là pour parler du projet de l'entreprise, mais pour le projet immobilier. Comme d'habitude, la direction botte en touche sur les finalités humaines du projet.



La direction dit : « la projection à 2025 conduit à un gain de 5 millions d'euros ».

Que restera-t-il à l'horizon 2035 de cette réserve d'argent ? On est en droit de s'inquiéter et de penser qu'il ne restera plus grand chose avec les loyers à payer. On peut entendre l'argument que le coût de l'entretien du bâtiment en tant que propriétaire est important. Mais, d'autre part, devenir locataire, c'est aussi être potentiellement cessible ...

Une opération à court terme intéressante financièrement, mais qui peut s'avérer catastrophique à long terme.

Le réseau régional ne semble pas concerné pour l'instant, excepté la rédaction de Paris Île-de-France qui sera directement impactée.

Conséquences du projet CAMPUS sur l'organisation générale par le cabinet d'expertise Technologia qui met les élus en alerte sur de nombreux points :

- Certains services pensent qu'ils ne seront pas impactés (cf : PIDF), vu la façon avec laquelle on leur a présenté le projet CAMPUS (ex : pas de terme « *flex-office* » utilisé), mais à terme, les salariés vont être assurément très choqués de ce bouleversement. Car ce projet semble ressembler de plus en plus à une véritable révolution.
- Les experts préconisent une vigilance concernant les nuisances sonores, car aujourd'hui le but est clairement de remplir les « *open space* ».
- Une attention particulière doit être portée sur le siège avec un risque de densité maximale.
- Le taux de partage est un point sensible au siège : exemple, les postes en situation de handicap seront pris sur un espace non défini, donc vigilance ! Dire oui à un service, c'est dire non à un autre, les surfaces ne sont pas extensibles ...

La direction utilise un jeu dialectique pour justifier les projections sur l'espace avec des concepts qui ne dupent personne : « *quartiers d'équipe* », « *flex-office* », « *metazoning* », ...

Un collectif en danger : Paris Île-de-France

Dans le réaménagement des espaces : il faudra tenir compte que la rédaction PIDF a vécu une expérience traumatisante, suite au déménagement de 2019. Il a eu des conséquences catastrophiques avec le sentiment d'une grande perte d'autonomie et en laissant un collectif brisé. Les techniciens ont dû réapprendre de nombreux process doublée de la perte de sens du métier.

Le « *quartier d'équipe* » en IDF va poser de gros problèmes : l'équité ce n'est pas mettre tout le monde en bureau partagé. Avec les « *quartiers d'équipe* », les élus considèrent ce futur fonctionnement général de travail comme une grande violence.

Ce principe de « *flex-office* » peut prendre deux formes :

- Soit un « *open space* » ultra silencieux avec chaque poste de travail consistant en une chaise + casque + ordi sur 1m² ! Réalité déjà constatée dans l'espace numérique de France Info. « *On entend une mouche voler !* ». Plus personne ne se parle ...
- Soit un « *open space* » extrêmement bruyant, comme cela existe déjà.

Comment les salariés vont-ils vivre concrètement cette transformation ?

Le salarié, qui arrive le matin, récupère un bureau vide et doit le rendre à l'identique le soir en partant. On sait que dans un tel espace, certaines places en « *flex-office* » sont agréables et d'autres non (bruits, toilettes à proximité, lumière, couloirs ...). Il est évident que ce principe de « *flex-office* » sera source de tensions, alors que selon la direction, il est censé améliorer les conditions de travail ...



On impose une fois de plus aux salariés, sans les consulter, un bouleversement total de leur manière de travailler. Selon les experts, les salariés rencontrés lors des entretiens se sont bien exprimés sur le souvenir douloureux du déménagement, un collectif de travail fragmenté, une souffrance pour la totalité du collectif.

En arrivant à la Fabrique du siège, le changement a été très perturbant par rapport à l'ambiance du réseau régional. Il a fallu pour tous les salariés apprendre des procédures nouvelles sur des outils différents. Cela a créé une charge mentale aussi pour les collaborateurs accueillants, qui ont été déstabilisés par l'arrivée d'un collectif entier. Ce qui ressort, c'est une perte de sens du cœur de métier, avec un contenu et un axe de travail qui rendent le quotidien professionnel appauvri. Des éléments de souffrance qui s'accumulent.

Les salariés d'IDF sont très inquiets et pour certains, changer de nouveau leur espace de travail, c'est inconcevable !

VOLET METAZONING (assignation des services et des supports sur les différents sites parisiens)

L'idée, selon la direction, est de mettre en place des « *quartiers d'équipe* », moins de postes de travail que de collaborateurs. C'est une terminologie qui entraîne dans l'entreprise des sentiments contraires : certains salariés se sentent à l'abri avec ce projet et d'autres se sentent en danger et dans une grande angoisse.

La direction compte sur le télétravail, les vacances, (les arrêts maladie ?) pour réduire le nombre de postes. Cette nouvelle organisation du travail est un véritable saut dans l'inconnu.

VOLET MACRO et MICROZONING : Travail sur les surfaces (interviennent les concepts de « *quartiers d'équipe* » et de « *flex-office* »)

Le site du siège, l'un des sites les plus denses, et surtout avec des « *open spaces* » à 5m²/poste et parfois moins !

L'occupation projetée de l'espace tertiaire définit un nombre de postes partagés entre 6 et 8 pour 10 collaborateurs ...

Résultat : cette densité du siège crée une demande de vigilance importante. En dessous de 6m²/poste en « *open space* », le salarié est soumis à une nuisance sonore forte. Il sera donc nécessaire d'adapter ces contraintes aux métiers et à leurs particularités. Attention à l'uniformisation des espaces, car si on fait des choix d'un côté, ils auront inévitablement des répercussions sur les autres espaces : bien garder cela à l'esprit ! La surface allouée qui va être réduite est un vrai sujet.

La Direction : « *on va passer de 15% de bureaux individuels à 5% pour que davantage de salariés puissent se projeter dans le quartier d'équipe* ». (Le blabla de la novlangue une fois de plus).

Mr Piaumier (directeur du projet Campus) nous dit que les 5% de bureaux individuels seront à la discrétion des Directeurs de service ... Ce sera donc l'ouverture à l'arbitraire, car quels seront les critères et les règles d'attribution ? Pas de réponse.

En conclusion

Ce projet est source d'inquiétude et de stress et semble incompatible dans sa mise en place avec de nombreux métiers. Cette organisation générale risque de démobiler les conditions de travail dans la forme et le contenu, c'est une atteinte individuelle dans la perception même des métiers.

On perçoit un sentiment de forte déconsidération, pour la première fois, le terme de « *déshumanisation* » est évoqué à plusieurs reprises avec ce projet d'aménagement et cela révèle l'ampleur de l'impact que ce projet pourra avoir sur les RPS. Avec cette réduction de l'espace : problèmes de confidentialité, de concentration ... Et pour les salariés ne pouvant pas bénéficier du télétravail (bien que la direction semble compter sur le développement du TT), ils vont devoir faire avec ces aménagements. Pour certains métiers, beaucoup de stress en vue. L'organisation générale découlant de ce projet CAMPUS risque d'avoir des impacts violents sur les conditions de travail.

Avis des élus du CSE sur le projet CAMPUS

Les réponses de la direction aux questions des élus sont plus que floues. Les seules propositions et justifications du projet selon la direction sont : « *créer des synergies* », or cela ne suffit pas. Comment accompagne-t-on ces synergies et quels seront les impacts ?

Le « *flex-office* » (bureaux partagés) ne va faire que générer de la compétition entre les salariés, stress et tensions pour une démotivation générale, doublé d'une perte d'identité et de sens. Cela s'appelle la « *qualité du travail empêchée* ».

Pour les salariés de PIDF : le contexte du déploiement de ce projet crée un sentiment de double peine avec la sensation de raviver une « *plaie ouverte* », suite au traumatisme du déménagement.

Les élus alertent sur les RPS de ce collectif déjà bien abîmé. Nous formulons la demande que ce collectif ne soit pas de nouveau déplacé. Les élus du CSE demandent enfin une véritable écoute de la part de la direction et un accompagnement par un acousticien. Ils demandent également que les souhaits des salariés soient entendus et que leurs besoins réels soient pris en compte.

En l'état, les [élus émettent un avis négatif sur ce projet](#), considéré comme un risque de dégradation des conditions de travail. 

🕒 Renouvellement de l'agrément du service de prévention et de santé au travail autonome de France Télévisions

Ce service composé de 3 médecins et 5 infirmières, basé au siège, consiste à prendre en charge le suivi de santé des salariés, dès l'embauche et cela tout au long de la carrière : visites périodiques, de reprise, à mi-carrière ...

Ils participent à des actions de prévention des risques professionnels (études des postes de travail, interventions en réunion d'instances et participation aux DUER, rôle de conseil, campagnes ...). Ils ont aussi un rôle de coordination des services inter-entreprises et des RH concernés, à Paris et dans les régions. Ils partagent leur expertise autour des métiers. Cela présente l'avantage, d'après ces médecins, d'octroyer un temps médical aux salariés dans les situations régulières ou d'urgence. Ils ont ainsi conseillé les équipes en reportage en Ukraine exposées à des conditions de tournage difficiles.



La première demande d'agrément de ce service a été validée en 2017, pour une durée de 5 ans. Pour poursuivre l'activité, l'agrément doit être renouvelé en octobre 2023.

Les élus saluent l'action menée par l'équipe médicale, mais ils ont fait valoir la nécessité d'accroître l'efficacité de la coordination avec les médecins des services inter-entreprises. Les bilans faits par ces derniers étant trop souvent disparates pour permettre une vision éclairée de l'état de santé des salariés dans le réseau régional.

Ils demandent aussi un rattachement systématique des salariés régionaux de la Fabrique à ces services inter-entreprises régionaux, indépendamment du rattachement lié à leur contrat de travail.

Pour prendre connaissance des différentes pistes d'amélioration proposées par les élus, nous vous invitons à lire [l'avis qui a été voté lors de ce CSE extraordinaire](#), dans lequel ils se disent favorables au renouvellement de l'agrément. 