



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2021

CSE réseau F3 de mai, 1^{er} - 2 juin 2021

Ça ne va pas mieux en le disant (Quand personne n'écoute)

Vous avez raté notre liminaire ? Pour le (re)lire, [c'est ici!](#)

On le sait oui, le dialogue social s'apparente souvent à un dialogue de sourds mais le CSE réseau atteint des sommets de vacuité. Les points s'enchaînent, les prises de paroles sont anarchiques, plus des tribunes sur le mal-être des salariés et de ceux qui les représentent, que débats réellement constructifs ; un méli-mélo des nombreux dysfonctionnements du réseau, on se lâche. Parce qu'il faut dire qu'on en a gros sur la patate. Mais qu'on n'avance sur rien.



Le point régionalisation abordé à 16h30 le dernier jour du CSE ? Vite, c'est le grand déballage. Des élus épuisés voire parfois malmenés par leurs propres collègues ? Un absentéisme galopant ? Fort montrons notre colère. Haut portons notre indignation.

Le CSE est une vaine tragédie grecque. Parfois un vaudeville. En face et en visio, la direction du réseau ne fait même plus semblant d'écouter. Elle se contente d'écouter. Alors non, ça ne va même plus mieux en le disant.

Des nouvelles du Siège

FTV se réjouit du maintien de France 4 et Culture Box. C'est vrai, en soi c'est une bonne nouvelle. Là où on se réjouit moins, c'est qu'aucun financement n'est prévu pour faire fonctionner ces deux chaînes déjà disparues des lignes comptables. Les élus craignent que les moyens nécessaires à ce maintien ne soient puisés dans d'autres chaînes du groupe. Et comme France 3 est systématiquement sollicitée, forcément on tremble.

Alors que Laurence Mayerfeld, la DRH du réseau, parle de « ré enchanter » le quotidien des salariés de FTV, le taux d'absentéisme y explose, l'égalité hommes-femmes n'est pas encore satisfaisante, le 18h30 présenté comme « un vrai succès » par la direction épuisée et sidérée, et le projet de transfert à FTV Studio laisse craindre d'autres externalisations, un nouveau modèle économique fait de dumping social.

Non, décidément, on ne parle pas la même langue.

L'emploi toujours en baisse

Les effectifs permanents sont en baisse constante dans le réseau pour atteindre dernièrement les 2715 salariés : nous aurons perdu 165 ETP depuis 2019. Considérable. RCC, absences non remplacées (maladies, délégations, maternités...) D'ailleurs les élus n'ont pas communication du taux de remplacement dans le réseau, indicateur pourtant crucial pour traiter ce point sensible.

Une certitude : ce taux ne doit pas être folichon folichon. Car ce sont en majorité les CDD qui ont fait les frais de cette purge, notamment via la politique implacable du « mobilité first » pour combler des emplois vacants, quitte à republier trois fois un poste et ne pas le remplacer pendant ces (longs) mois d'attente.

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

[CFDT-FTV.FR](#)



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

A Antibes par exemple, sur deux postes de chef monteurs, deux mobilités de salariés (qui ne sont pas de ce métier) sont envisagées au détriment de CDD historiques, compétents et appréciés de leurs collègues.

La seule « bonne nouvelle » pour l'égalité, c'est qu'on note dans cette débandade un rééquilibrage homme / femmes chez les PTA et journalistes.

Par ailleurs, difficile de dire dans quelle mesure ces coupes claires pèsent sur les collectifs de travail. Pour les salariés au forfait jour, pas d'indications sur les récupérations mais simplement sur les heures supplémentaires payées. Et pourtant, là aussi, il serait intéressant d'analyser les pratiques dans les sites, et comparer ces chiffres au taux de remplacement (que nous ne connaissons pas !) Le taux d'absentéisme évoqué plus haut est peut-être la réponse : épuisement.

La GPEPP, gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, qui aurait dû être mise en place depuis longtemps déjà, permettra - nous l'espérons ! - de faire un état des lieux du réseau et de repérer, nous-dit-on, les services en tension.

JUIN 2021

L'Alternance

L'objectif des 5% d'alternants n'est pas atteint. Nous plafonnons à 2%. Dommage car la période est particulièrement difficile pour les jeunes.

Mais nous progressons : 125 alternants prévus pour 2021 contre 75 actuellement... mais le compte n'y sera toujours pas. Sans compter les disparités entre les régions et/ou les services, les métiers.

Plusieurs problèmes émergent : des tutorats un peu légers (formation insuffisante) et sans réelle continuité ; à Nantes la direction a pris un alternant infographiste alors qu'il n'y a même pas de titulaire à ce poste – mais qui encadre ce jeune, alors ? L'éditeur web, nous dit-on. Est-il infographiste, aussi, pour servir de tuteur à cet alternant ? On ne sait pas. Ce qui est sûr, c'est que cette alternance sert de substitut à la création de l'emploi et du poste d'infographiste à Nantes : un phénomène récurrent dans le réseau, l'alternance qui est en fait un remplacement de poste.

Dans certaines antennes, le turn-over des alternants est vertigineux pour, finalement, un résultat décevant. 33% des embauches du réseau sont des alternants (soit moins que les CDD historiques). « Nous souhaitons augmenter le nombre d'alternants donc oui, certains occuperont des postes non pourvus » nous dit-on.

La santé : un bilan préoccupant

La santé des salariés du réseau est précaire. Voire explosive. Le taux d'absentéisme record le prouve mais pas seulement.

L'expérimentation de la régie automatisée de Rouen a été en ce sens un révélateur des dysfonctionnements de notre entreprise en matière de prévention des risques psychosociaux.

En vrac : manque d'informations et de clarté ; problèmes managériaux, impréparation ; élus du CSE et RP pas écoutés ni entendus alors qu'ils tiraient la sonnette d'alarme ; et une DQSVT dépassée par les événements...

Face à cela rien ne change. Toujours pas de diagnostic santé à Rouen. JLO, le cabinet de psychologues du travail, qui visiblement n'a pas fait correctement son travail, continue de sévir.

Mais ce n'est pas tout : une agression sexuelle présumée à Caen dont la direction a externalisé l'enquête sans informer les RP de ses conclusions ; un accident du travail longue durée à Caen suite à un traumatisme professionnel non détecté ; deux élèves, deux femmes du réseau, en burn-out suite à des faits de harcèlement...

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2021

Face à cela, la Direction reste de marbre. Ne répond rien ou si des trémolos flegmatiques dans la voix : « il y a une négociation sur les moyens des IRP prévue prochainement, nous y intégrerons ces retours d'expériences », ou encore : « la DSQVT doit passer par un appel d'offre pour une enquête, nous convenons que ce temps passé est insupportable. » Voilà. C'est tout.

Et ce n'est pas assez. Alors une [motion](#) a été votée pour rappeler à la Direction ses obligations en matière de santé.

Point régionalisation : un chantier instable

Après l'information préalable, du CSE, voici le temps de l'info consultation formelle.

Dans les faits, derrière ce vocable technocratique, le projet n'a pas tellement évolué. François Desnoyers repart pour un tour de piste, VRP malgré lui de cette régionalisation fourre-tout : « Je rappelle, les grandes directions : plus forte proximité linéaire et numérique. Requalification de cette proximité plus qualitative que géographique. Plus centrée sur l'individu. »

Une profession de foi toujours enthousiasmante, même si ce n'est pas la première fois. Mais confrontons-la au principe de réalité : ce que nous voyons, ce que nous entendons (18H30, matinales de radio filmée), ben ce n'est pas bon.

Du coup, les élus décident de faire appel à un expert afin d'évaluer les conséquences sur l'activité, les métiers, les pratiques professionnelles ou encore la structure de l'emploi dans le réseau. Etant entendu que le vaste chantier de la régionalisation se fera à moyens constants.

D'autant que les expérimentations débutent un peu partout dans le réseau :

- Une Antenne a été choisie pour l'expérimentation sur le JT du futur (avec la fameuse régie automatisée) : ce sera Strasbourg.
- Deux régions ont été choisies comme pilote pour déployer en avance de phase, à la fin de l'été, le nouveau site internet. Il s'agit du Grand-Est et de Provence Alpes-Côte-d'Azur.
- Deux régions ont été choisies comme pilote pour tester une programmation augmentée de chaîne régionale à décrochage national à partir de janvier. Il s'agit de la Nouvelle-Aquitaine et de la Bretagne.

Les élus Cfdt invitent donc les salariés à leur faire remonter tous les dysfonctionnements, les problèmes et les questionnements. Parce que nous n'abandonnons pas. Parce que nous voulons sortir du dialogue de sourd, et enfin redonner au CSE qui tout son sens : permettre l'expression collective des salariés, pour une prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise.

PROCHAIN CSE RESEAU F3 : 30 juin et 1^{er} juillet

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR

Votre représentant syndical et vos élus Cfdt :

Cécile Poure (Strasbourg), Pascal lefebvre (Lille), Bruno Espalieu (Lille), Olivier Mélinand (Brest), Patricia Jomain, (Lyon), Yvonne Roehrig (Strasbourg), Juliette Roché (Orléans)