



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CSE Réseau France 3

31 août & 1er septembre 2021

Un CSE de rentrée, pour lire notre liminaire, c'est [ici](#) !

Premier CSE de notre nouveau directeur du réseau, Philippe Martinetti, nommé au cœur de l'été... Premier CSE donc dans cette fonction, puisque P. Martinetti assistait aux CSE précédemment en tant que directeur des programmes.

Après les liminaires, il a souhaité dire quelques mots pour clarifier ses objectifs – avec 4 grands « sujets » : **l'évolution de l'offre numérique** ; la **séquence électorale** de 2022 pour laquelle la direction présentera, en fin d'année, une offre éditoriale « réseau » sur les élections présidentielles et législatives, avec une organisation transverse des directeurs régionaux qui, avec leur équipes, doivent proposer des contenus ; la poursuite de l'« **événementialisation** » qui a commencé avec le sport ; **l'exploitation du parc de matériel pour la fabrication de nos contenus**, avec un regard « humain » et « métiers » . Et il précise que c'est aux salariés de s'emparer des outils, en fonction de l'écriture éditoriale qu'ils choisissent, et que rien ne doit leur être imposé... Une précision qui nous va bien, et que nous n'oublierons pas !

Août-septembre 2021

Les liminaires des organisations syndicales ont tous abordé l'**instabilité que connaît la tête du réseau** depuis quelques années maintenant, avec des directeurs qui se succèdent à une vitesse folle !

La Cfdt profite du moment pour évoquer la rumeur du départ de la directrice de l'info du réseau vers Malakoff, alors que des projets info sont en cours et qu'il nous faut préparer les échéances électorales... L'instabilité à tous les étages, donc.

Philippe Martinetti ne confirme rien, et déclare simplement que « s'il y a des changements, ils auront lieu rapidement ».

Santé au travail : évolution des mesures sanitaires

Les mesures antérieures continuent à s'appliquer mais les dernières annonces gouvernementales sur la non généralisation du pass sanitaire pour les entreprises, la fin du nombre de jours minimum de télétravail dans les entreprises, et les multiples questionnements des salariés que nous avons relayés sur le pass sanitaire à FTV, feront l'objet cette semaine d'un examen par la cellule stratégique de FTV (pour rappel, cette cellule stratégique arrête les politiques en matière sanitaire, et charge ensuite la cellule opérationnelle de la mise en œuvre des décisions prises).

Capteurs CO2 en test à Bordeaux : FTV a choisi d'investir dans des capteurs plus précis, ce qui retarde un peu de temps leur mise en œuvre.

Alerte pour risque grave à Toulouse (9 juillet 2021) : RPS et charge de travail générés par les process Concur, HCorpo etc... (Assistants et cadres à la production)

Une alerte qui devrait, en réalité, concerner tous les salariés de FTV, puisque nous sommes soumis aux mêmes contraintes.

En ce qui concerne cette alerte, il s'agirait, selon la 1^{ère} analyse de la direction, d'un problème de stabilisation des logiciels, de process, de formation, de l'aide et du soutien aux assistantes. Pour le moment, pas de plan d'action, mais une première piste : une réflexion sur les outils et sur les formations pourrait être menée.

La direction concède toutefois que la plateforme HCorpo, mise en cause – entre autres – dans cette alerte, ne donne pas satisfaction... **D'où la décision de ne pas la rendre obligatoire pour les réservations hôtelières pour le moment** (la communication de la direction du 29 juin est à lire [ici](#)).

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Multiplication des webinaires, certainement peu suivis par les salariés ou manque de souplesse dans des process rigidifiés, qui nous empêchent de prendre certains trains, qui proposent des hôtels plus chers que le prix affiché par d'autres plateformes, qui prennent du temps que les salariés n'ont pas : la direction est consciente des difficultés, et concède que le webinaire ne doit pas remplacer la formation en présentiel, individualisée et sur mesure.... **Elle entend également l'argument de la CFDT : de manière générale, les formations proposées sous forme de e-learning ne sont pas une solution, car non planifiées et donc impossibles à suivre pour la plupart des salariés, quel que soit leur poste.**

Elle se veut rassurante : le dialogue avec les fournisseurs des logiciels est permanent et doit permettre d'ajuster les applis aux besoins de FTV.

La direction éclaircit également la procédure à suivre pour signaler les difficultés dans l'utilisation des applis : **les correspondants SIRH (systèmes informatiques appliqués aux RH) du réseau qui centralisent les dysfonctionnements sont les responsables études et paye** et des référents doivent accompagner les salariés en tant que super utilisateurs.

Août-septembre 2021

En tout cas, à Toulouse, les RP doivent se réunir sur le sujet, un plan d'action sera défini et peut-être, si c'est opportun, des actions au niveau du réseau ou de tout FTV pourront être déployées pour essayer de venir à bout des problèmes que pose l'utilisation de toutes ces appli.

Commission des moyens internes de fabrication MIF (juillet 2021)

[La commission des MIF](#) s'est réunie... sans documents. Mais en présence de la direction, qui a communiqué des chiffres oralement : depuis la réforme des moyens de fabrication, La Fabrique a fait plus de 15 millions d'euros d'économie.

En région, depuis la mise en œuvre de la réforme, 20 cadres sont partis.

Investissements : à Vendargues, pour 30 millions d'euros, ou encore 11 millions d'euros pour les cars de Lille et Lyon,

Des points noirs subsistent 3 ans après la mise en œuvre de cette réforme : à **Vendargues**, les salariés attendent toujours une reconnaissance de la particularité de leur activité. En **Vidéo Mobile**, le droit de tirage en région est quasiment inexistant, alors que la présidente s'était engagée à faire travailler La Fabrique pour les antennes.

A **Bordeaux**, le site attend toujours le démarrage de l'activité « fiction numérique », promise depuis deux ans maintenant.

La réforme a semé le désordre, et engendré beaucoup de problèmes organisationnels, et des situations individuelles ne sont pas réglées. Elle a rigidifié le fonctionnement, et les salariés ne peuvent pas adhérer à la nouvelle organisation, d'autant que des écarts de rémunération entre les équipes subsistent. Le taux d'absentéisme de 6% révèle ce malaise des salariés.

La direction entre en scène, et précise que :

- l'économie nette due à la réforme est de 4,3 millions d'euros (- 20 postes d'encadrants en région ; 1,2 millions d'économies grâce à la cellule d'approvisionnement) et 11 millions d'économies en internalisant des émissions.
- le droit de tirage est utilisé par les antennes régionales, notamment pour de la post production. Les demandes du réseau ont évolué en termes de dimensionnement d'équipes et de matériel (systèmes fly, moyens « modulaires » sur « étagère », pour des captations à 5 caméras exploités par La Fabrique Nord) et La Fabrique s'adapte à ces nouvelles demandes.
- Concernant le taux d'absentéisme, la direction estime qu'il est plutôt bon par rapport au taux global de FTV et de celui dans les médias en général. Au sein des équipes de la DMF, la résorption des disparités salariales est en cours, même si les écarts de rémunération dont on parle ne sont pas toujours une réalité.
- À Bordeaux, deux fictions sont en cours dont l'une a démarré en tournage.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt_ftv

[CFDT-FTV.FR](#)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

- Sur Vendargues, une négociation a lieu depuis quelques temps, la direction a fait des propositions refusées par les OS, mais les discussions doivent reprendre avec les OS.

La direction estime que l' « événementialisation » des antennes doit nous permettre de travailler avec La Fabrique, en veillant à ce que ces événements (une 40ne d'opérations « sports » sur le réseau sont prévues) soient suffisamment anticipés pour permettre leur inscription au plan de charge – **L'objectif serait, selon P. Martinetti, de travailler sur un tiers avec La Fabrique, un tiers avec les moyens du réseau, un tiers en prestation.**

La Cfdt demande qu'une analyse précise soit faite par la direction de ce qui est sous-traité afin d'entamer une réflexion sur ce qui pourrait être fabriqué en interne, parmi ces prestations extérieures.

Anticiper, prévoir, lisser... Mais tout en évitant, nous le soulignons, de rigidifier et d'empêcher notre présence sur des événements imprévisibles...

Projets immobiliers en cours (Olivier Guyon- Sangnier, Directeur Immobilier et Services Généraux de FTV)

Août- septembre 2021

Un point consacré à un tour d'horizon des travaux lourds prévus dans les sites du réseau...

Nice : FTV a répondu à un appel à projet de la ville, pour relocaliser l'antenne d'Antibes sur le site de la Victorine à Nice.

FTV construirait un nouveau bâtiment sur le site, sur un foncier « sécurisé » (rappelons que le site actuel de France 3 à Antibes est inondable et que FTV en est propriétaire), avec un bail emphytéotique de 40 ou 50 ans. Au terme du bail, le bâtiment construit et financé par FTV tomberait dans l'escarcelle de la Ville de Nice – pas grave, nous dit la direction, de toute façon, après une 50ne d'années, un bâtiment est obsolète, plus adapté à notre activité.

La Cfdt rappelle l'opposition des personnels à ce projet, qui représente pour eux une gabegie financière : 13 millions d'euros, quand même ! La sécurité dans le bâtiment actuel est, selon nous, assurée, et le danger n'est réel que pour les équipes qui sortent du site, et ce danger existera, peu importe où le site de FTV sera localisé dans les Alpes-Maritimes !

La Cfdt demande donc un examen du coût de la rénovation du bâtiment, autre solution à envisager car certainement beaucoup plus économique et plus respectueuse du personnel pour qui le déménagement représente un RPS reconnu.

La direction estime qu'un projet de réhabilitation en site occupé (comprendre : un site dans lequel on travaille pendant les travaux) est complexe, et le rapport investissement /bénéfice n'est pas bon. La direction IMG n'envisage plus de réhabiliter des bâtiments dans ces conditions, sauf s'il est possible de « construire à côté » du site historique, quand le foncier le permet.

De plus, en 2030, le parc immobilier de FTV devra atteindre un objectif de – 40% de consommation énergétique, - 50% en 2040 ; un objectif compliqué et coûteux à en croire la direction IMG, pour un bâtiment ancien.

La Cfdt rappelle la valeur patrimoniale et historique de certains sites en région, qui symbolisent la TV en région, ont parfois un intérêt architectural, et ont été construits pour la TV. La direction précise que ces sites historiques-là ne doivent pas être abandonnés ; par exemple, à Strasbourg (le bâtiment date du début des années 60, il présente un intérêt architectural reconnu, dispose d'un foncier intéressant, etc.), on pourrait imaginer une valorisation du foncier, en construisant sur le terrain.

Rennes : le projet de réaménagement du site est à l'arrêt, en attendant la signature du bail avec Radio France dont l'antenne de Rennes sera accueillie dans nos locaux.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Août- septembre 2021

Amiens : des travaux sur la coque du bâtiment et sur la chaufferie vont démarrer, pour une durée de deux ans.

Toulouse : les travaux de réfection de la cantine sont reportés, la direction souhaite procéder au préalable à une étude sur la fréquentation, les solutions de restauration existantes, etc.

Strasbourg : pas d'informations sur les travaux à prévoir pour mettre en place la plateforme « régie automatisée », selon la direction, des travaux lourds ne seront pas nécessaires puisqu'il ne s'agirait que de déplacements de cloisons, de remise en état etc.

Lyon : à l'heure actuelle, FTV n'a pas de projet de vente du foncier et du bâtiment, même si la Métropole annonce des projets de réaménagement du quartier.

Relocalisation de la Locale de Pau, qui quitte une zone industrielle pour occuper des locaux en centre-ville. Dans un bâtiment déjà occupé par France Bleu Béarn.

Les élus s'étonnent ; il y a quelques temps, au moment de la relocalisation de la Locale de Tours, qui a quitté un centre-ville pour une zone artisanale, le discours inverse – « être en centre-ville, ce n'est pas pratique »... - était tenu. Maintenant on nous dit qu'on est plus visible en centre-ville.

La direction précise que les salariés de la Locale sont associés au projet, qui est aussi mentionné au DUER, mais nous tiquons : c'est un projet ficelé qui arrive en CSE, avec un bail déjà signé et des plans finalisés.

Alors, quelle est la marge de manœuvre du CSE pour proposer des améliorations ? La direction a certes présenté les plans des locaux aux personnels concernés, mais les élus du CSE, qui ont du recul et une visibilité sur les travaux et aménagements réalisés ailleurs, peuvent parfois alerter, anticiper, amender, notamment au regard de problématiques de santé et de conditions de travail...

Information sur les activités du pôle conseil accompagnement de la DRHO

Cinq personnes composent ce pôle, créé en février 2021 et rattaché hiérarchiquement à la DRH de FTV. Il s'occupe de dossiers individuels et collectifs et est « orienté solution », en collaboration avec « tous les acteurs, notamment du comité RH, en soutien des acteurs RH de proximité opérationnels, et en complémentarité des autres acteurs RH transverses ». Cliquer [ici](#).

Quand on a dit ça...

Mais après le jeu des questions/réponses, on y voit plus clair.

Le rôle du pôle, c'est l'accompagnement et conseil : établissement de diagnostics, aide à la résolution de dossiers, facilitation, mobilisation de ressources, apport d'un regard autre aux acteurs d'une situation, prise de recul, aide à la mobilisation de tous les acteurs, soutien de ceux qui sont en responsabilité pour agir (les « managers » et les RH opérationnels).

ATTENTION : le pôle ne se substitue pas à ceux qui sont en responsabilité.

- **Sur le volet individuel** : deux personnes dans le pôle se consacrent aux dossiers individuels, pour établir des diagnostics et mettre en place une aide à la décision dans le cadre de situations bloquées.

Le pôle est saisi par le salarié concerné, les RH, les managers, les IRP, les médecins du travail (...). Par exemple, quand un salarié demande une mutation depuis longtemps, et que sa situation semble bloquée.

« Le pôle veut recréer le lien avec le manager en responsabilité, pour que les gens se parlent à nouveau. Mais il n'est pas le lieu d'une médiation », et l'interlocuteur du salarié reste son RH. « Le pôle n'ira pas à l'encontre d'une décision managériale, mais va mettre en œuvre des outils pour expliquer la décision ».

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Depuis sa création, et même si aucune communication spécifique sur sa création n'a été faite... il a été saisi une 30ème de fois sur FTV, et une quinzaine de solutions ont été trouvées.

- **Sur le volet collectif** : trois personnes du pôle travaillent sur le collectif, pour « accompagner, en amont d'un projet, le binôme RH-manager dans la prise en charge du projet puis des éventuelles situations de crise, et renforcer le savoir-faire des RH et managers ».

« On est sur un accompagnement centré sur l'humain », et l'objectif est de veiller à la prévention primaire dès la genèse d'un projet de transformation, d'aider à la structuration du projet, etc...

Apprendre à gérer un projet, à en anticiper les effets, à prévenir les conflits qui en découleraient, développer un « savoir-être » – oui, c'est important, et c'est la base du management, nous semble-t-il.

NB : La commission « régionalisation » (CASAR) créée par accord pour suivre le projet du réseau régional, sera aussi suivie par le pôle, pour un accompagnement collectif de la régionalisation.

Août- septembre 2021

Information/consultation - recueil de l'avis suite à un avis d'inaptitude

Une fois de plus, les élus constatent qu'en cas d'inaptitude à un poste, la recherche de solution par la direction – trouver un autre poste à la personne déclarée inapte, par exemple – ne semble pas efficace et effective : un courrier est envoyé aux RH sur le périmètre de FTV pour demander si une opportunité de reclassement se présente quelque part... un courrier en général sans suite.

Les élus souhaitent que la procédure soit plus efficace, que la filière RH s'implique davantage et coopère plus pour trouver des solutions et permettre aux personnes concernées de rester dans l'entreprise malgré une inaptitude sur leur poste d'origine.

Après le débat et devant l'insistance des élus, qui demandent que le maintien dans l'emploi soit réexaminé, la direction suspend le point, et le CSE rendra un avis lors de la prochaine réunion.

Vie du CSE

Des RP ayant démissionné en Bretagne et en Centre Val de Loire, le CSE a procédé à de nouvelles désignations :

- CVL : Anne-Astrid Grandveau
- Bretagne : Christophe Rousseau, Isabelle Rettig, Nolwenn Jacob

Bienvenue à ces nouveaux Représentants de proximité !

Prochain CSE extraordinaire, consacré au déménagement du site de La Fabrique à La Valentine (Marseille) le 14 septembre ; prochain CSE ordinaire les 29 et 30 septembre 2021 !

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

Vos élus et votre représentante syndicale de la Cfdt :

Olivier Mélinand, Brest ; Pascal Lefebvre, Lille ; Yvonne Roehrig, Strasbourg ; Juliette Roché, Orléans ; Patricia Jomain, Lyon ; Laurence Collet, Antibes.

CFDT-FTV.FR



Nos Délégués syndicaux centraux

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**