



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE-RENDU CSE Réseau France 3 15 & 16 juin 2022

JUIN 2022

On veut travailler, c'est le titre de notre liminaire ([à lire ici](#)). On travaille, nous répond le directeur du réseau, Philippe Martinetti : l'activité des antennes régionales ces dernières semaines a été marquée par une longue séquence électorale, au cours de laquelle « le réseau a proposé une offre importante et pertinente éditorialement pour les présidentielles, ce qui n'est pas dans ses habitudes » : plus de 300 émissions pour les législatives, c'est deux fois plus qu'en 2017.

Sur la fin de la redevance, le directeur du réseau déclare que la direction, aux côtés du personnel, va défendre les intérêts du service public, du service public de proximité. Face au grand pôle privé, ce service public, « doit jouer un rôle encore plus important. L'ambition et l'exigence de proximité, donc le projet de régionalisation, sont encore devant nous ! ».

Aujourd'hui, la direction réfléchit à un nouveau maillage du territoire, et à un renforcement de l'information régionale. « Le réseau régional est un bien commun, qui appartient au personnel aussi bien qu'au public. Il faut défendre les intérêts du service public de la proximité, au plus haut de l'entreprise ».

Alors on a beaucoup parlé, lors de ce CSE du réseau qui a duré deux jours. Deux journées bien remplies, avec de nombreux points à l'ordre du jour... Accrochez-vous, en voici le compte-rendu !

On a désigné...

... la référente en matière de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : Rabéa Chakir Trebosc (Bordeaux)

... les membres de la CSSCT :

- Karine Cevaer (Rennes), Rabéa Chakir Trebosc (Bordeaux), CGT
- Bruno Espalieu (Lille), Olivier Mélinand (Brest), Cfdt
- Jean Manuel Bertrand (Marseille), SNJ
- Laurence Romet (Amiens), FO
- Béatrice Mariani (Antibes), SUD

... les RP suppléants de Dijon :

- Antoinette Seguire, Cfdt
- Rodolphe Augier, SNJ
- Tiphaine Pfeiffer, CGT
- Sandrine Castre, FO
- Amélie Douay, FO

... un RP titulaire à Dijon : Cédric Torelli, CGT

Vie du CSE : recrutement aide-comptable pour la gestion CSE, Laurence Valet



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

On a rendu des avis...

... **sur des inaptitudes** : les élus rappellent l'intérêt de convoquer le comité de maintien dans l'emploi prévu dans l'accord handicap, avant de placer un salarié en inaptitude totale et de le licencier. Le reclassement dans le groupe FTV, la reconversion, doivent être des alternatives réelles au licenciement.

On va pédaler à La Fabrique...

Tour de France : Les élus du CSE sont consultés sur une demande de dérogation aux règles régissant le volume des heures supplémentaires, comme chaque année. Les temps de travail prévisionnels sont très proches de la limite haute, notamment pour les machinos. La direction nous assure que des renforts machinerie sont prévus dans le dispositif car ce sont eux qui sont le plus soumis aux heures supplémentaires.

Les cars vidéo de Lille et Strasbourg seront de la partie, et cette année, les équipes effectueront également la captation de la première et de la dernière étape du tour féminin. L'ensemble des convoyages seront effectués par des salariés maison : CDI et CDD.

Nous avons émis un avis favorable à la demande de dérogation, mais nous serons attentifs au bilan qui nous sera présenté !

On déménage (encore) à France 3...

... la BAV de Bobigny, PIF

Septembre 2021 : les remontées des équipes sur le milieu très défavorable et insécuritaire du bureau actuel en rez-de-chaussée sur rue se font de plus en plus nombreuses.

De plus, plusieurs problèmes liés au bâtiment et au voisinage immédiat renforcent ce besoin de déménager.

Les élus représentants de proximité de PIF ont été associés au choix des locaux, mais déplorent avoir été impliqués dans le projet tardivement et d'avoir dû insister lourdement pour pouvoir visiter les locaux.

Cette BAV est « habitée » par 4 journalistes.

La rédaction occuperait 50 m², mais les sanitaires sont partagés avec les personnels des autres entreprises, ce qui suscite les protestations des élus du CSE. Après la crise sanitaire que nous venons de vivre, nous aimerions que FTV prenne en considération le fait que les salariés de FTV puissent utiliser leurs propres sanitaires, ne soient pas obligés de sortir des locaux, de badger, puissent être sûrs de la propreté des sanitaires mis à disposition, etc. Pour les représentants de la direction en charge du projet, pas de problème.

FTV respecte les normes, qui ne prévoient pas des sanitaires dans les locaux de l'entreprise, mais dans le bâtiment, des sanitaires séparés hommes/femmes et accessibles aux personnes à mobilité réduite, point barre.

Par ailleurs, l'absence de douches, alors que la pratique du vélo est encouragée partout, nous interpelle.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

En revanche, outre le stationnement pour deux voitures de reportage côte à côte, une place de parking pour le stationnement du véhicule d'un salarié est prévue. Il sera possible, si besoin, de pendre des places supplémentaires. A proximité, le personnel pourra garer ses véhicules gratuitement, ainsi que des vélos.

Les équipes pourront aménager le 2 janvier 2023.

... la BAV du Havre, Normandie

12 salariés, journalistes, monteurs, qui seront logés avec deux journalistes de France Bleu.

Le besoin en surface a été estimé à 250m². Des espaces seront communs avec France Bleu, qui sera notre sous-locataire.

Il sera possible de garer des vélos et une douche peut être installée.

La direction souhaite négocier des places de parking à proximité pour les véhicules personnels des salariés.

Ce projet fait l'objet de débats nombreux et constructifs avec les RP de Rouen, dont Le Havre dépend.

... Et on se gare où ? La question du stationnement à proximité des sites du réseau pose question.

Nous entendons de plus en plus souvent, quand nous examinons des déménagements, la direction expliquer qu'elle réservera des places de parking pour les salariés voire payera des abonnements dans des parkings payants. Alors qu'ailleurs, notamment dans les métropoles, quand un site de F3 n'a pas de parking, les salariés en voiture tournent, tournent, tournent pour trouver une place... parfois payante...

OK, venir travailler à vélo, c'est mieux, mais parfois impossible. Donc, si FTV prend en compte les modes de déplacement des salariés en réservant des places de parking mises à disposition gratuitement dans certains sites, nous demandons que tous les salariés, partout, puissent bénéficier de cet avantage qui leur faciliterait la vie.

La Cfdt souligne aussi que dans le cadre de la renégociation du forfait mobilités durables, la direction pourrait se lancer dans des plans de déplacement entreprise, recenser les usages et les besoins, financer l'usage du vélo mais aussi celui des parkings relais, etc.

La direction annonce que face à la multitude des situations, elle a lancé une cartographie des places de parking dans le réseau. Devons-nous comprendre que le réseau va enfin réfléchir à une vraie stratégie des mobilités durables, qui contribue aussi à la fameuse « qualité de la vie au travail » mise en avant par FTV ?

... On en a parlé en CSE Central (mai et juin)

... En mai, on parle de « Plus belle la vie » qui s'arrête ; mais quid des salariés qui travaillent, pour certains, depuis de nombreuses années pour le feuilleton ? La direction s'engage à créer de l'activité dans la région de Marseille. Un fonds de 30 millions d'euros est prévu pour des investissements dans la région. 300 intermittents sont concernés par l'arrêt de cette activité.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

... **CAMPUS 2025** : c'est un projet immobilier à Paris, il s'agit de regrouper les implantations parisiennes à proximité du siège, en louant deux bâtiments, abandonnant les sites plus éloignés du siège, ce qui permet de vendre le site de Malakoff – puisque l'ex France Ô est concerné par ce rapprochement du siège. 16 sites, 5000 salariés au total, qui seraient donc regroupés sur 5 emplacements pour finir, à l'horizon 2025.

Pour lire le CR de la Cfdt, [c'est ici !](#)

En juin, la direction se félicite des succès de FTV : France Info, le festival de Cannes, Roland Garros - à noter que, pour cet événement sportif, la direction veut militer pour l'adoption d'un décret qui oblige à la diffusion gratuite et accessible au plus grand nombre des grands événements sportifs.

Sur la suppression de la redevance, la Présidente dit ne pas avoir d'informations, mais elle insiste sur son souhait de conserver un financement pérenne et prévisible de l'audiovisuel public.

JUIN 2022

... **Régionalisation** : la direction de FTV assure ne pas avoir abandonné le projet de régionalisation, qui prend une orientation plus « numérique », avec un travail sur le « maillage » territorial et une priorité à l'information. La direction souligne que 50% des sujets des rédactions régionales sont tournés dans les préfectures : nous délaierions donc le reste du territoire – d'où l'idée de repenser notre maillage du territoire en termes de diffusion et de production. D'où l'idée de la direction de travailler de façon plus légère, pour produire plus. D'où l'idée aussi de s'associer plus avec France Bleu... jusqu'à fusionner avec France Bleu ?

La direction insiste sur l'autonomie de programmation et de création de contenus des régions qu'elle souhaite développer.

Pour la Cfdt, les projets pour le réseau, quand ils existent, manquent d'ambition. Régionalisation et proximité doivent rimer avec des projets éditoriaux ambitieux, que FTV doit défendre auprès des Régions pour obtenir des COM et des financements. La fiction aussi doit-être repensée pour des tournages dans toutes les régions, si nous voulons vraiment faire preuve de proximité.

... **Chatbot RH** : les élus du CSE C sont consultés sur la mise en œuvre d'un « agent conversationnel » RH, qui devrait répondre aux questions « simples » des salariés, pour décharger un peu les RH qui disent ne pas avoir le temps pour se consacrer aux problématiques plus complexes et situations individuelles. Les élus insistent sur le fait que ce chatbot ne doit pas signifier la fin du dialogue entre RH et salariés, le recours à l'agent conversationnel est basé sur une démarche volontaire du salarié.

... **Sherlock**, logiciel de gestion des programmes : autre consultation des élus, sur un projet technologique destiné à la mise en œuvre d'un nouveau logiciel qui remplacerait Oscar (siège), Argos (Réseau F3), Trafic (Outre-mer). Sherlock gèrera toute la vie d'un programme, son financement, la gestion des droits, la programmation, la diffusion des bandes-annonces, la politique de média planning. Les élus ont voté une expertise, au vu de l'importance du projet.

Pour lire le compte-rendu du CSE C : [c'est ici](#)



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

On régionalise encore ?

...La CASAR : la commission d'anticipation, de suivi, et d'ajustement de la régionalisation – de quelle régionalisation ? ([CR à lire ici](#))

Le projet de régionalisation présenté en février 2021 a bien changé en quelques mois. Il a été « retravaillé », nous dit la direction, qui assume le fait de miser sur le numérique et de renforcer l'info, « avec un travail sur le maillage du territoire et sur la diffusion de proximité resserrée ».

Le directeur du réseau insiste : depuis septembre 2021, chaque antenne a lancé un nouveau format, la politique événementielle du réseau est renforcée par rapport aux autres années, 6 « prime » ont été proposés sur une saison - même si ce n'est pas encore suffisant.

Le directeur, toujours : la stratégie documentaire a été recentrée sur des films sociaux – sociétaux, et sur la circulation des œuvres entre antennes régionales, et nos docs sont primés dans les festivals.

Sur le numérique, la direction a désigné 12 coordinateurs régionaux, avec 5 coordinateurs en central, pour travailler sur l'évolution du numérique. Des éditeurs web sont intéressés par cette mission, qui représente aussi une perspective d'évolution pour eux. Dans une région, le coordinateur est effectivement un éditeur web, qui travaille sous la responsabilité éditoriale du rédacteur en chef.

Toujours sur le sujet du numérique, le directeur réaffirme la nouvelle doctrine FTV en matière de web (nouvelle parce qu'il n'y a pas si longtemps encore, on nous expliquait que les internautes ne regardent pas les vidéos, qu'il faut poster les vidéos sur You tube, etc.) : « *la vidéo est la materia prima pour nous sur le numérique, c'est un axe stratégique fort qui correspond aux modes de consommation actuels* ». Et la direction d'expliquer que ces modes de consommation étant extrêmement changeants, nous devons nous adapter, très rapidement, aux évolutions – ce qui est vrai aujourd'hui, etc. !

Un travail sur le référencement de nos vidéos est en cours, avec la création d'URL, et on se donne comme objectif 180 référencement par jour.

Les élus demandent qu'enfin, un vrai projet pour le numérique soit écrit et présenté aux salariés. On en a marre de découvrir au jour le jour les changements de stratégie, les décisions prises au niveau central, les transformations dans l'organisation et les successions de titres, « pilote » hier, « délégué » aujourd'hui, « coordinateur » le lendemain, sans comprendre ce que cela implique !

La direction nous promet de communiquer sur tout cela à la rentrée.

Un mot également sur le projet d'expérimentation de la nouvelle régie, relocalisé à Strasbourg après le « crash » de Rouen : les élus demandent qu'un salarié

JUIN 2022



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

« expert » de Rouen soit associé au projet, comme cela avait été promis par la direction après l'échec de Rouen – la direction entend, et va voir. En tout cas, les élus lui rappellent sa promesse.

Lors du CSE Central, la direction de FTV semblait évoquer la possibilité de déployer des « Reporters en résidence », les RER : *sujet délicat, qui doit être discuté*, nous dit le directeur du réseau, à la rentrée avec les élus et les organisations syndicales – et d'évoquer aussi les JRI monteurs : *« on peut réfléchir à plein de choses si on sait ce qu'on veut. Et nous voulons plus de proximité et une évolution de la production de programmes, fabriqués en interne. Nous voulons renforcer l'info, l'autonomie de programmation, un maillage de diffusion et de production plus fort, avec potentiellement d'autres usages et métiers »*. La rentrée... s'annonce chaude.

On a des ambitions et des contraintes : le compte-rendu de la commission Économique, [à lire ici](#)

JUIN 2022

... Intéressant : le budget prévisionnel 2022 est présenté aux élus ... en juin !

La CFDT insiste. Nous devons avoir une vision claire des orientations stratégiques de FTV et du réseau F3, surtout en cette période trouble ; inquiétudes sur les actifs au capital social, puisque FTV doit trouver 50 millions d'euros en 2 ans pour recapitaliser l'entreprise ; inquiétudes sur le budget qui nous sera alloué à l'avenir, après la suppression de la redevance.

France Télévisions devrait revendre ses parts dans SALTO et récupérer sa mise, soit 32 millions d'euros – à condition que TF1 et M6 finalisent leur fusion. Le projet de vente des bâtiments de Malakoff et de Boulogne Billancourt permettrait aussi de rentrer du cash. **Et dans le réseau, y a-t-il des projets de vente de bâtiments ?** La direction précise qu'elle n'y réfléchit pas, et donc que ce n'est pas un objectif pour elle.

Nous demandons également comment ont été utilisés les fonds issus du plan de relance, touchés par FTV et dépensés en 2021 pour moitié (l'autre moitié étant budgétée pour 2022). La direction du réseau ne peut pas nous répondre, nous l'invitons à enquêter pour nous informer lors d'une prochaine réunion.

Les financements hors redevance, pour FTV, sont rares : le réseau contribue, avec la pub régionale, à hauteur de 15 millions d'euros, les COM (contrats d'objectifs et de moyens) avec les régions ne pèsent pas bien lourd et de toute façon, *« nous ne quémandons pas de COM »* : voire, précise le directeur du réseau, nous en refusons si les conditions ne nous conviennent pas.

Le directeur du réseau souligne que pour la 1^{ère} fois depuis longtemps, les ETP du réseau sont « sacralisés » alors que pour les autres secteurs de FTV, cela n'est pas le cas. Si certaines antennes perdent des ETP, et si les ETP réseau F3 au siège paraissent être renforcés dans les tableaux présentés, c'est parce que des emplois ont basculé du siège au réseau.

Ce sont les mêmes salariés, avec la même activité, mais qui changent de case sur un tableau excel. C'est tout. Notons qu'un ETP en région coûte en moyenne 85.000 euros, contre 135.000 euros au siège. Intéressant, non ?

Reste qu'il faudra bien trouver quelque part les ETP nécessaires notamment dans les « mono antennes » comme Pays de Loire, Centre Val de Loire... ou même Auvergne Rhône Alpes, puisque nous constatons qu'une fois de plus, AURA mutualise les éditions JT cet été (5 semaines !) sous prétexte de « déficit structurel » en ETP ! La direction du réseau estime par ailleurs que les « grosses » régions que sont les Hauts de France et le Grand Est peuvent bien donner quelques ETP aux « petites » régions... Depuis 2019, le Grand Est a perdu ainsi 19,6 ETP. Les Hauts de France, 13,1 ETP !

Le directeur du réseau rappelle qu'en 2021, il y a eu 34 jours d'éditions communes sur 11 antennes. Au cours de la même année, le réseau a comptabilisé 14 000 jours d'absence de salariés, ce qui a causé l'annulation d'« évènements antenne », et perturbé le résultat d'exploitation et le recours à La Fabrique par le réseau. « *C'est un fait, pas une volonté* », nous dit-il.

JUIN 2022

Autre question que nous posons : quelles seraient les conséquences économiques de la fusion du réseau France 3 / France Bleu souhaitée, semble-t-il, par la présidence ? Là aussi, pas de réflexion, pas d'objectif. A ce jour en tout cas.

Le directeur du réseau précise qu'il « n'a pas d'ambition d'externalisation sur les contenus du réseau, il n'y a pas de plan caché ». D'ailleurs, un budget dédié aux opérations des antennes a été mis en place, pour financer les projets des antennes : l'antenne soumet son projet à un comité de lecture qui choisit de lui affecter, ou pas, un budget. Pourtant, nous constatons – et la direction ne le nie pas – que la production externe a un peu augmenté en 2021.

Les émissions sports le week-end doivent être développées, en production interne, externe, ou en prestation. Les délégués antennes et contenus doivent pour ce faire mieux négocier avec les sociétés de production privées.

Les matinales avec France Bleu : elles seront 44 fin 2025 (27 fin 2022), avec un budget qui devrait augmenter. En parallèle, la collaboration avec Radio France sur la plateforme continue.

On a parlé formation : le compte – rendu de la commission Emploi/Formation, à lire ici

- **Formation des salariés du réseau régional**

4824 salariés des antennes, dont 82 non permanents, ont bénéficié de 61.145 heures de formation pour un budget de 2.381.421€. 41 salariés n'ont pas été formés depuis 3 ans. Les projets NRCS et Mosar représentent 32% des heures de formation.

Les axes prioritaires :

- Gestion de l'entreprise
- Information TV / Web/Radio
- Prévention des risques, santé, QVT
- Production, fabrication, technologie (41% des stagiaires, 47% des heures de formation)
- Management, efficacité professionnelle, développement personnel



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

Les élus rappellent à la direction qu'après « Lubrizol », elle s'était engagée à mettre en place des listes des entreprises à risque et des formations spécifiques. Le DRH du réseau explique vouloir relancer les formations axées sur la sécurité. Et le directeur du réseau précise qu'un accompagnement managérial incluant les formations RPS sera mis en place pour les directions régionales.

Formations « vivier » : des sessions « vivier » ont eu lieu (en 2020), le parcours de formation a été revu et élargi, d'autres formations destinées aux managers en place ont été mises en place en 2021 (« 1ers pas dans le management » pour les nouveaux managers ; formation pour managers confirmés). Les permanents ont été privilégiés, et dans un 2^{ème} temps, fin 2022 ou début 2023, des sessions supplémentaires seraient ouvertes pour les salariés du vivier.

Formations « NRCS » : les élus interpellent la direction sur l'absence de formation des CDD sur le NRCS. Comment peuvent-ils travailler, si pas formés ? Ou formés sur un coin de table par des collègues ? La direction dit être consciente du problème... À suivre.

- **Formation des 326 salariés de La fabrique en région (au 1^{er} janvier 2021)**

284 salariés ont bénéficié de 5012 heures de formation pour un budget de 207.436 €.

35 salariés n'ont pas bénéficié de formations non obligatoires depuis 3 ans.

- **Bilan de l'alternance 2021.**

La Fabrique a accueilli 7 alternants sur l'année 2021, le réseau régional accueillait en moyenne 40 alternants PTA et 36,6 alternants journalistes.

Les élus constatent que certaines petites antennes semblent utiliser l'alternance pour pallier le manque d'ETP et accueillent plus d'alternants, proportionnellement, que des grosses antennes (Clermont a autant d'alternants journalistes que Lyon, par exemple, Orléans a plus d'alternants PTA que Strasbourg, etc.) Or, il faut encadrer ces alternants : c'est bien plus difficile pour une petite antenne, qui compte moins d'ETP !

La direction précise que certaines antennes prennent des alternants sur des métiers qui ne sont pas ou peu en tension, voire en voie de disparition : c'est un point de vigilance pour la direction du réseau. Elle insiste sur le fait que les alternants sont, pour beaucoup, nos futurs CDD et CDI.

La Cfdt rappelle qu'il est important d'augmenter le nombre de contrats d'alternance aussi pour permettre à FTV d'être exonéré de la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Nous devons nous appuyer sur des salariés volontaires et formés au tutorat ! L'alternance sur les métiers dits « en tension » doit être renforcée, et FTV doit valoriser ses métiers auprès des étudiants en mettant en place des partenariats avec les centres de formation professionnelle et universitaires !

La Cfdt insiste aussi sur la nécessité d'assurer aux alternants leur « employabilité » : leur donner les compétences nécessaires pour pouvoir trouver du travail après leur alternance à FTV et en dehors de FTV. Cela est notamment



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

important pour les alternants journalistes numériques, qui, dans certaines antennes, ne travaillent que sur le web, ne tournent pas de reportages, ne font jamais de directs. Camemberts, data, papiers web sont leur quotidien, alors qu'ils travaillent pour une entreprise dont l'image et la vidéo sont des fondements !

La direction est sur la même ligne : au vu des ambitions numériques du réseau et du virage « vidéo » annoncé par le directeur du réseau (la « *materia prima* »), les alternants journalistes doivent être des journalistes « complets ». D'autant que, souligne la Cfdt, le Cdi qui travaille pour le web doit, lui, être un couteau suisse : tournages de sujets plus ou moins longs voire de magazines, travail pour le web, plateaux ou directs...

La commission emploi / formation du réseau estime que le recours à l'alternance devrait faire l'objet d'une négociation au niveau de FTV.

JUIN 2022

On a parlé de « Plus belle la vie » (*CR de la commission [à lire ici](#)*)

... L'arrêt de la diffusion du feuilleton est prévu pour 18 novembre 2022, fin des tournages fin septembre, puis suivra l'arrêt de l'activité de post production.

La commission Emploi/Formation du réseau a été mandatée par le CSE C pour suivre ce dossier et la situation des salariés, CDD comme CDI, concernés par cet arrêt. Mission difficile, parce que la direction de La Fabrique ne présente pas de plan de redynamisation de l'activité fiction sur 3 ans, qui permettrait de pallier en partie l'arrêt du feuilleton. En tout cas, pas maintenant... Les intermittents doivent pouvoir boucler leurs droits, la direction dit qu'elle y veillera. Tout comme elle doit veiller à assurer le lien avec les demandes extérieures de personnel par les prod. Rendez-vous est pris pour fin septembre.

La Cfdt insiste sur la précarisation psychologique causée par ce flou, et estime qu'il ne suffit pas de dire que « FTV prendra ses responsabilités » : les salariés demandent du concret, donc un plan de charge « fiction » et des précisions sur l'activité tournage promise dans la région de Marseille ! La direction s'engage à investir dans le bassin d'emplois marseillais à hauteur de 30 millions d'euros (le budget annuel de « Plus belle la vie »). Mais investir n'est pas forcément produire en interne ! Les élus suivront donc l'utilisation de cet argent de près.

PBLV, ce sont 310 salariés non permanents aux anciennetés et ancrages dans ce feuilleton différents, explique la direction : de quelques jours de travail à 18 ans de fidélité. La direction prévoit un accompagnement « formation » avec l'AFDASS, et a mis en place une adresse mail générique pour que chaque salarié puisse contacter les bonnes personnes à FTV : pblvcontact@francetv.fr

La Cfdt revendique la tenue d'entretiens individuels et collectifs afin que chaque salarié soit informé et accompagné. D'ores et déjà, des ateliers de rédaction CV et des ateliers d'entretiens d'embauche sont mis en place. Les intermittents sont mis en relation avec les producteurs du bassin d'emploi et des contrats sur d'autres activités de l'entreprise leur sont proposés. Les passerelles vers Vendargues seront examinées.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

JUIN 2022

... On a parlé du FabLab de Bordeaux

... Un risque grave au FabLab à Bordeaux, et une expertise diligentée par le CSE...

Que nous dit l'expert ? Ses constats :

Les salariés du FabLab de Bordeaux souffrent d'un éloignement de la hiérarchie opérationnelle et des RH par rapport au terrain, d'un management local sans pouvoir. Ils se sentent abandonnés par tous : Paris, les RH, l'entreprise. Des activités disparaissent et des cas de « situations professionnelles fragilisées » sont apparus.

Sont mis en cause le manque de formation, le sentiment de stagner professionnellement, les missions professionnelles qui diminuent... Et tout cela génère un sentiment de maltraitance et de qualité empêchée.

Le FabLab reste à créer, dédié aux fictions numériques. Mais réellement, les salariés ne savent toujours pas ce que doit être ce FabLab, qui avait suscité beaucoup d'espoirs !

Le FabLab, c'est un laboratoire : un local, du matériel, une organisation, un investissement financier. Or la réforme de La Fabrique a aussi un but économique : faire... des économies.

L'expert a présenté ses préconisations :

- Organiser la collaboration entre les commanditaires de la fiction numérique et La Fabrique
- Donner du temps pour préparer l' « écriture » des fictions numériques, organiser des retours d'expérience entre les intervenants
- Reconstituer une équipe de tournage avec le matériel nécessaire pour attirer de l'activité
- Accompagner individuellement les salariés
- Anticiper l'activité de l'année et veiller à disposer des profils professionnels nécessaires à cette activité
- Redonner une autonomie des moyens aux RAF, qui doivent aussi se former en région et échanger entre eux
- Revoir les effectifs en monteurs, avec un nombre et des profils adéquats, ainsi que leur planification

Enfin, l'expert émet des préconisations pour l'ensemble de La Fabrique :

- Présence physique accrue du management, qui doit animer les équipes, organiser l'activité, être lui-même accompagné et formé
- Mise en place de binômes RH-managers
- Présence des RH 2 jours par mois dans chaque site, les former aux réalités de terrain des salariés, et créer une coordination des RH
- Construire des plans d'évolution professionnelle pour les salariés

Un plan d'action pour La Fabrique a déjà été élaboré, mais sa mise en œuvre ne suffit pas à régler les problèmes rencontrés. Il doit être, selon l'expert, plus opérationnel et « incarné » par des RH et des managers. Les représentants du

personnel de La Fabrique Sud et les RP du site de Bordeaux doivent être associés au déploiement du plan d'action.

La direction présente ses actions, précisant que les choses sont en cours, et insiste sur l'accompagnement RH qui sera renforcé par le recrutement de RH afin de permettre un suivi plus efficace des situations individuelles et des collectifs de travail. Par ailleurs, les RAF sont un sujet : 4 sur 8 RAF sont sur le départ ou déjà partis, il va falloir faire évoluer ce poste pour susciter des vocations.

La direction considère elle aussi qu'il faut mieux expliquer ce qu'est le FabLab, et qu'elle doit définir un calendrier des fictions numériques à produire, mais elle souligne que le financement, l'expertise nécessaire des personnels et les outils spécifiques à mettre en œuvre pour ces fictions peuvent être des freins.

Le CSE a voté une résolution... Pas contents, les élus ! ([à lire ici](#)).

JUIN 2022

Fin de ce long CSE, RV fin aout pour la prochaine réunion !

Votre représentante syndicale et vos élus Cfdt :
Catherine Linder (Strasbourg), Yvonne Roehrig (Strasbourg), Juliette Roché (Orléans), Pascal Lefebvre (Lille), Pascal Duquenne (La Fabrique, Lomme), Olivier Mélinand (Brest)



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?
Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**