



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE RENDU CSE RÉSEAU

12 & 13 octobre 2022

Pour lire notre liminaire, c'est [ICI](#) : *de la sobriété... à tous les étages !*

OCTOBRE 2022

Un constat partagé par tous les élus, toutes les organisations syndicales en ce début de CSE : notre entreprise, c'est un rouleau compresseur, nous sommes tous pris dans sa frénésie de transformation et nous nous interrogeons sur le sens de notre travail. Quels sont nos résultats, en tant qu'élus ? Les intentions d'amélioration exprimées par la direction lors des réunions mensuelles : comment sont-elles traduites sur le terrain ? Philippe Martinetti, le directeur du Réseau, écoute, et dit partager certaines des remarques formulées dans les liminaires des organisations syndicales – comment travailler, au sein des instances, efficacement, sans s'épuiser, et obtenir des résultats ?

1. Commission Antenne numériques et linéaires, info régionale et locale (lire le CR [ICI](#))

TEMPO : la « pilote » du projet, Sophie Guillin, rappelle qu'il s'agit d'une « intention stratégique », avec pour fondement la régionalisation des tranches info de F3 national. Pour le moment, sa mission, c'est d'étudier, avec son équipe, le champ des possibles...

Et d'ailleurs, à la date annoncée de démarrage des nouvelles tranches d'info régionales en septembre 2023, il est tout à fait possible que ce soit une formule « évolutive » qui soit mise à l'antenne.

Pour l'heure, 3 scénarios sont instruits : un « panier » de 17' livré par le national, un moment arrêté dans la tranche, 19h17 par exemple, à partir duquel l'antenne régionale diffuse 17' d'actu nationale, ou encore des JT avec une composante « obligatoire » de reportages du national sur des sujets que la direction de l'info jugera incontournables, jour après jour.

L'équipe projet est consciente du danger de dilution de l'info régionale, elle évalue aussi les impacts sur les salariés des antennes.

Philippe Martinetti tient à le préciser : les Locales ne disparaissent pas, il faut travailler sur leur horaire de diffusion en fonction de la mise en place de Tempo ; le 18H30 peut être maintenu – ses contenus - en changeant son horaire : ce sera à la main des rédactions. « *On pense d'abord contenus et ensuite conduite d'antennes, pas l'inverse* ».

Les JT mutualisés : « *c'est une organisation du travail à la main des DR* », rappelle Isabelle Staes, Directrice de l'information régionale du Réseau France 3, qui précise que les audiences ne diminuent pas en cas de mutualisation... Et que « *la proximité, ça n'est pas couvrir un tout petit territoire, ça ne peut pas être réduit à la géographie... c'est aller beaucoup plus vers le citoyen, vers les thématiques de vie quotidienne...* »

Les Locales : c'est devenu une habitude, elles ferment pendant les périodes de vacances, été compris. Même si justement en été et pendant les vacances, certaines Locales pourraient crouler sous l'actu !

Les audiences : stabilité pour les audiences... mais sur le nombre de téléspectateurs... c'est moins bon. BFM et ses décrochages régionaux n'en serait pas responsables, selon la direction... Les « nouveaux usages de consommation de l'info », voilà les coupables !

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

[CFDT-FTV.FR](#)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

OCTOBRE 2022

Evènements à venir : la COP 27, les JO 2024, « Justice en France »

La COP 27, c'est du 7 au 17 novembre prochain : nous allons diffuser un prime sur le sujet, et des documentaires autour de l'arbre et des forêts. *Vous êtes formidables* va aussi traiter de l'environnement pendant cette période.

Quant aux JO 2024, FTV prépare une émission sur le sport et tout ce qui gravite autour : une quotidienne de 30 min en semaine.

« Justice en France » : 52' en partenariat avec le Ministère de la Justice, des captations de procès suivis de décryptages.

Décrochages régionaux : les antennes sont incitées à demander des créneaux. Ainsi, Marseille, Nice, la Nouvelle Aquitaine, les Hauts de France, BFC vont diffuser un documentaire un soir à 21h ou vont décrocher un soir à 21h. Il suffit... de « *produire un dossier argumenté d'un point de vue éditorial* ».

D'autres opérations pilotées par le Réseau sont mises en place : « Villeurbanne, capitale européenne de la culture », le départ de la Route du Rhum, ou encore « les illuminations de Noël au pays des châteaux » et « un dîner de Noël à Colmar ».

Vous êtes formidables : 9 régions diffusent la formule « classique » de VEF, 2 régions l'ont arrêtée (PIDF et PDL), une région (HDF) en propose une version raccourcie, et Marseille diffuse une émission en deux parties, entretien puis invité + recette.

Les PAE : 180 PAE en 2021 dont 85 PAE sportives, soit 4 fois plus qu'en 2019. Notre objectif : 100 PAE sports en 2023.

Le numérique : la mise en ligne d'articles avec vidéos porte ses fruits, le replay JT fait maintenant 10 fois plus d'audience !

Objectif : faire un tiers de notre audience sur le digital, produire 180 articles / jour dans le Réseau.

Philippe Martinetti donne quelques chiffres sur la production en interne de nos contenus : 34% des contenus en 2019, 35 % en 2020, 41% en 2021, 67% en 2022.

2. Bilan social 2021 (Lire [ICI](#)) et compte-rendu de la Commission Emploi / Formation (lire le CR [ICI](#))

En 2021, le Réseau comptait 2893 ETP (équivalents temps plein) permanents.

Nous perdons 180 ETP sur la période.

Les recrutements ont pris du retard pour cause de COVID, selon le DRH du Réseau, Samuel Bignon. S'ajoutent à cela, les postes gelés pour accueillir des reconversions, ou ceux qui sont difficiles à pourvoir, dans l'encadrement par exemple. « *Nous sommes en train de rattraper le retard pris, par exemple, au dernier COCA, 30 postes ont été comblés. Pour favoriser les mobilités, nous décidons parfois de republier des postes* », explique S. Bignon. « *Parfois, cela signifie aussi que nous engageons un parcours de formation pour un candidat à la mobilité, afin qu'il puisse accéder au poste voulu* ». Et puis, « *la stabilité du budget 2022 permet de freiner la baisse des effectifs.* ».

Notre pyramide des âges... est en forme de toupie mais le risque de la voir prendre la forme de la pelote de laine est bien là, c'est à dire deux boudins (les anciens à un bout, les plus jeunes recrutés à l'autre bout), et au milieu des classes d'âge moins bien représentées. A surveiller, donc, puisque cela signifie que beaucoup de salariés quitteront en même temps ou presque l'entreprise, avec un risque de perte de compétence. De plus, nous peinons à recruter des salariés de 20 à 30 ans.

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

OCTOBRE 2022

La direction dit être vigilante sur les recrutements, et veut mener un travail avec les écoles, par exemple, pour attirer des scriptes ou des journalistes web.

La Cfdt demande que les journalistes web que nous formons en alternance, ou que nous recrutons, ne soient pas cantonnés au numérique, mais soient aussi capables de partir en reportage TV. Et nous précisons qu'il est temps, pour notre entreprise, de nous connaître : de connaître nos compétences, de nous demander de les utiliser, notamment sur le numérique, au lieu de fantasmer sur nos compétences / incompétences en fonction de notre âge !

Nous estimons également que la formation uniquement sur le web de nos alternants journalistes les pénalise. En tant que journalistes, ils doivent pouvoir travailler sur plusieurs supports, donc aussi pour la TV. Les limiter dans leur formation, c'est aussi diminuer leurs chances de travailler ensuite.

La Cfdt souhaiterait aussi que FTV engage une réflexion pour transformer l'UFTV en Centre de Formation pour Apprentis, afin de former, et recruter plus et mieux.

Le plafonnement à 80 jours du nombre de jours de contrat pour les non permanents les encourage à travailler pour d'autres employeurs, qui peuvent les payer plus que FTV parfois : souvent, c'est nous qui les avons formés, pour les voir partir ailleurs ensuite ! Quel gâchis !

Les externalisations : 390 salariés sont prestataires pour le Réseau, et nous constatons une baisse continue du maquillage et du gardiennage en interne. Le travail temporaire, lui, est en augmentation. Les travailleurs avec une reconnaissance RQTH (handicap) sont en légère augmentation.

La masse salariale des antennes continue de baisser, elle est même assez conséquente pour les PTA même si le salaire moyen augmente (moins de salariés, plus vieux, avec des carrières déjà longues, donc mieux payés)

La masse salariale des journalistes continue de baisser elle aussi, et on constate un tassement des salaires dans cette catégorie du personnel.

Les salaires de recrutement pour les jeunes sont établis selon nos courbes de tendances : personne n'est recruté au plus bas de la grille. Mais les nouvelles recrues en CDI sont généralement des CDD, donc rarement des jeunes sortant d'école.

L'absentéisme continue à être préoccupant : 20% et 16% en 2020 et 2021 (ces chiffres s'expliquent aussi par le COVID). Le CSE vote une expertise pour travailler sur le sujet de l'absentéisme.

Le recours à l'emploi CDD pour remplacer les CDI : il est utilisé, selon la direction, sur des postes vacants en attente de comblement. L'accord RCC prévoit que des postes soient « mis en réserve » pour permettre la transformation de l'entreprise. Mais « *sur les nouveaux métiers, on avance doucement et c'est un euphémisme !* » explique le DRH : du coup, cette réserve de postes est utilisée pour autre chose.

Les entretiens annuels : « Quand on n'atteint pas 80% dans certaines antennes, c'est souvent lié à des vacances de postes d'encadrement qui ne parviennent pas à faire les entretiens dans les délais », c'est l'explication du DRH quand on lui parle de ces antennes dans lesquelles l'entretien annuel n'est pas encore entré dans les mœurs.

Situation de l'alternance : les élus dénoncent le fait que dans certaines antennes, les alternants soient utilisés pour remplacer des permanents absents. S'il est normal que ces alternants mettent les mains dans le cambouis, ils ne doivent le faire que quand ils sont prêts, et jamais en mode « freestyle », mais encadrés par le tuteur, selon les élus. Mais pour la direction, « un alternant est sous contrat, il n'est donc pas nécessaire de le planifier comme un effectif supplémentaire » : Donc, de fait, il remplace un absent.

Les alternants journalistes, une fois que leur formation est validée et qu'ils ont leur diplôme, sont inscrits au planning CDD.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

3. Information sur les lieux de stationnement sur les différents sites du Réseau France 3

La direction a compté les parkings, à disposition des salariés, existants dans les sites du Réseau : un tableau très disparate se dessine, avec des stations régionales dotées de parkings gratuits, d'autres bien démunies, des Locales dont les places de parking sont incluses dans le bail, d'autres pour lesquelles la direction refuse de financer du stationnement ... Le tout, parce que la Locale de Toulon déménage sans que des solutions de stationnement ne soient proposées aux salariés.

La direction l'assume : « *il n'y a pas d'équité dans les politiques de stationnement urbain de France 3 dans les villes.* » Et « *il n'y a pas de prise en charge du stationnement des salariés. C'est la doctrine de FTV.* »

La Cfdt propose de remettre les choses à plat lors de la renégociation du plan mobilité durable, avec peut-être enfin des plans mobilité imaginés pour chacun de nos sites, prenant en compte les besoins, les usages, les déplacements et les modes de transports actuels et futurs de nos salariés !

OCTOBRE 2022

4. Conséquences de l'arrêt de « Plus Belle la Vie »

Les CDD U longue durée qui ont travaillé pour PBLV touchent-ils des indemnités de fin de collaboration ?

La direction estime que ces indemnités sont versées, « *quand on pense ne plus faire travailler ces gens, ce qui n'est pas notre cas, du tout. De nombreux CDD ont manifesté leur volonté de rester dans le statut de CDD et ont d'ailleurs saisi d'autres opportunités* »

En matière d'activité, FTV a des projets avec notre filiale de production FTV Studio ; les sites de production de FTV peuvent produire 8 fictions par site. 22 fictions sont prévues pour La Fabrique, dont 8 à Marseille (avec une web fiction, sachant que les salariés de Bordeaux sont prioritaires pour ces activités de fiction numérique), et 580 jours de tournage en coproduction sur d'autres fictions dans ce secteur géographique.

5. Commission logement (lire le CR [ICI](#))

Les dispositifs ne sont toujours pas bien connus des salariés, malgré les efforts de la direction en matière de communication : les informations sur le sujet sont disponibles sur MonEspace, et le service d'assistance sociale Responsage de FTV peut être sollicité.

Les élus demandent que les aides au logement bénéficient à tous les alternants, et pas seulement à ceux qui sont boursiers comme le précise la direction du développement social.

6. Activités Sociales et Culturelles (ASC) (lire le CR [ICI](#))

Les voyages : depuis la crise du COVID, moins de salariés participent aux voyages organisés par le CSE. La commission constate que les mentalités et les envies changent : une réflexion est en cours sur la durée et la forme des séjours.

Un projet d'un voyage ouvert à tous les salariés du Réseau est en projet pour 2024.

Les voyages de plus de 2 nuits ne sont pas cumulables avec les chèques vacances. Mais il est possible de s'inscrire sur un séjour même si des chèques ANCV ont été commandés, les assistant(e)s du CSE dans les antennes sont alors les bon(nes) interlocuteurs (trices).

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

OCTOBRE 2022

Attention, « La cuvée 2020 » des ANCV sera périmée en décembre 2022 : ces chèques ne seront ni repris, ni échangés.

Le collectif ne se réduit pas aux voyages. Le CSE incite les salariés à se rencontrer autour d'un buffet ou d'un barbecue : les petits événements peuvent créer du lien.

Les biens du CSE Réseau : les lieux et les tarifs pour les vacances de février et de printemps seront identiques à ceux de l'année dernière.

Carte « cadeau » scolaire : cette carte est attribuée à l'occasion de la rentrée des classes, pour tous les enfants scolarisés, du CP jusqu'aux 21 ans de l'enfant. Il suffit de présenter un certificat de scolarité ou tout autre document attestant de l'inscription d'une scolarité.

Noël : un cadeau de plus pour Noël, avec une carte cadeau de 30€ qui sera distribuée en plus du cadeau de l'antenne.

Bilan des locations de l'été : le bilan est positif, les biens proposés ont rencontré un grand succès. Mais nous sommes obligés, après avoir constaté des dégâts dans certains biens, de mettre en place dorénavant un système de caution : 300€ (en cas de casse, dégradation du logement) et caution de 150€ pour le ménage.

Ancienneté des CDD pour 2023 : le nombre de jours d'ancienneté pour bénéficier du CSE était passé de 50 à 40 jours depuis 2020 (pour cause de COVID et son impact sur l'emploi des CDD). La situation revenant à la normale, l'ancienneté exigée repasse à 50 jours pour 2023.

Prochain CSE du Réseau régional : 16 et 17 novembre

Votre représentante Cfdt au CSE et vos élus : Séverine Dangin (Metz), Yvonne Roehrig (Strasbourg), Bruno Espalieu (Lille), Olivier Mélinand (Brest), Pascal Lefebvre (Lille, président commission Emploi Formation), Pascal Duquenne (La Fabrique – Lomme), Nancy Gressier (Lille, présidente ASC)

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

[CFDT-FTV.FR](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

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