



## **Résolution du CSE central de FTV**

### **Projet d'évolution de l'organisation des équipes de tournages légers de La Fabrique**

Les élus ont pris connaissance du projet qui vise à transférer au Réseau régional de France 3 l'activité de tournages légers assurée jusqu'ici par des équipes de la Fabrique basées en région. **Ce transfert dans le futur pool concernerait 13 personnes : 8 techniciens et 5 salariés des services support.**

Lors de la présentation en séance le 12 décembre 2023, les élus du CSEC ont voté le recours à une expertise au vu des nombreuses questions sans réponse et de leur difficulté à évaluer les conséquences du projet sur les conditions de travail des salariés concernés.

**A l'heure où la direction demande au CSEC de rendre un avis sur le projet, les élus constatent qu'ils n'ont pas, malgré leurs demandes répétées, reçu une information complète et loyale. Les documents complémentaires transmis le 20 mars sont approximatifs et insincères. Le projet apparaît plus comme une démarche budgétaire que comme un projet d'entreprise basé sur l'activité et les objectifs éditoriaux, contrairement à ce qui est indiqué dans le document d'information/consultation.**

Contrairement à ce qui est indiqué dans le document d'information/consultation, la constitution d'un pool au sein du Réseau régional ne rapproche pas les équipes des besoins, leur localisation géographique n'étant pas corrélée au niveau d'activité. A titre d'exemple le positionnement d'une équipe de tournage à Rennes est insuffisant pour répondre aux besoins de l'activité sur la plaque Bretagne-Normandie.

La question du périmètre des salariés concernés est un sujet en soi. En effet, le fonctionnement actuel des tournages légers est très intriqué avec les autres activités de La Fabrique. Le document d'information/consultation ne permet pas d'en mesurer la réalité. Selon les constats de l'expert mandaté par le CSEC, le nombre de salariés concernés est au final plus important que celui qui est évoqué dans le document remis aux élus.

**L'absence d'évaluation des charges de travail transférées au Réseau constitue l'un des principaux manques dans les informations dues aux élus. De ce fait, il interroge sur le dimensionnement des équipes transférées.**

**Le projet prévoit 12 ETP de techniciens. Cette base budgétaire ne correspond pas à la réalité de l'activité qui inclut des déplacements, des préparations, des coordinations. L'expert estime quant à lui le nombre de techniciens nécessaires à une fourchette de 17 à 19 ETP pour assurer une activité en tournages légers au moins équivalente à l'existant.**

**Par ailleurs, compte tenu de l'augmentation du coût d'une journée d'équipe légère complète (de 2800€ à 4000€), les élus s'interrogent sur la viabilité économique du projet dans un contexte de restrictions budgétaires et de recherche d'économies massives.**

- 1) Les élus exigent que la direction mette à pourvoir dans les plus brefs délais l'intégralité des 12 postes de techniciens de tournage, conformément à son engagement écrit pris en novembre 2022.

L'estimation de 750 jours de tournage 2024 ne correspond pas à un potentiel de 4 équipes légères. Cette forme de présentation insincère nous fait craindre une perte importante de plan de charge pour les activités de tournages légers.

- 2) Les élus ne disposent par ailleurs d'aucune perspective de plan de charge pour la rentrée 2024, malgré des engagements répétés de la direction.

**Pour atteindre sa cible, la direction n'a pas été en mesure de préciser la manière dont elle entendait pourvoir les postes du pool en dehors des transferts d'office, ni comment elle prévoyait de combler les écarts entre les besoins pour les tournages et les postes prévus.**

Le rapport d'expertise identifie également un risque d'impact du transfert sur les rapports sociaux entre les professionnels. La première conséquence est l'éclatement des collectifs de travail déjà à l'œuvre depuis la succession de réorganisations, la baisse des effectifs et les départs non remplacés, mais que le projet va acter en l'absence de collectifs entiers constitués. Les salariés transférés perdent leur supérieur hiérarchique actuel : ils seront sous la responsabilité du chef de centre technique de l'antenne régionale où ils seront implantés, mais ce changement et l'entente avec leur futur manager suscite aussi de fortes inquiétudes. De ce point de vue, des salariés pourraient même se retrouver isolés, en l'absence de collègues et de management sur place. C'est le cas à Marseille et à Lyon notamment.

Le rattachement du pool au directeur régional de Bretagne ne répond à aucune logique, dans une perspective de production pour l'ensemble des antennes, sauf si à terme il s'agit de centrer la fabrication sur les seuls besoins de la Bretagne.

**Pour toutes ces raisons, il est donc à craindre que les difficultés rencontrées actuellement par la plupart des techniciens de La Fabrique et qui pèsent sur leur santé physique et morale (tournages morcelés, pas de collectif de travail stable, déplacements aussi importants que les jours de tournages, etc.) vont perdurer voire s'aggraver.**

Le projet prévoit purement et simplement la disparition du service des équipes légères du Siège après une externalisation progressive des activités dévolues aux équipes légères, au non-remplacement des salariés partis en retraite et à l'absence de formation des personnels à l'évolution des besoins.

Les élus regrettent que France Télévisions se prive d'un outil de fabrication interne qui a fait ses preuves durant des décennies. C'est un très mauvais signal envoyé à l'ensemble des salariés de l'entreprise qui craignent, à terme, que FTV ne devienne une télévision sans production interne.

Dans une logique de mutualisation des moyens, et afin que le potentiel des équipes légères du Siège ne soit pas passé par pertes et profits, les élus demandent :

- 3) que deux équipes légères supplémentaires soient ajoutées au pool sur la base du potentiel actuel des équipes de tournage du Siège que la direction veut supprimer afin de couvrir les besoins de France 3 Paris Île-de-France et du quart Sud-Ouest du territoire, avec des localisations ad hoc.

France 3 Paris Île-de-France n'a pas de moyens de tournage dédiés, ce sont donc les équipes légères de la Fabrique qui assument les activités de tournages légers de cette région.

- 4) Continueront-ils de le faire, ou la direction va-t-elle une fois de plus faire appel à des prestataires extérieurs ?
- 5) Les élus souhaitent que la direction s'engage à pérenniser les activités dédiées aux équipes légères comme les tournages Paris IdF ou encore les émissions religieuses (tel qu'inscrit au cahier des missions et des charges de FTV) et à les attribuer en priorité aux ex-salariés des équipes légères, car cela fait partie de leur activité actuelle.

Une autre inconnue d'importance porte sur les conséquences du projet pour les salariés actuellement en poste dans les antennes régionales du Réseau France 3 : les fonctions support (RH, finance, logistique) et les salariés des centres techniques vont récupérer une charge de travail supplémentaire correspondant aux missions qui ne seront pas assurées au sein du futur pool tournages légers. Ces missions et leurs conséquences ne sont actuellement pas évaluées.

- 6) Que va-t-il se passer pour ces salariés ?

La logique de planification et de fonctionnement risque de pousser à une perméabilité entre l'activité spécialisée du pool et celle des techniciens des antennes, afin de remplacer la mutualisation qui, auparavant, avait cours au sein de La Fabrique. Pour mémoire, en 2023 selon l'expert, 39 techniciens sont intervenus sur les tournages légers, dont 17 en appoint des équipes légères.

- 7) Les techniciens des antennes régionales seront-ils amenés à récupérer les tournages légers dans les régions où le pool ne pourra pas les assurer ? Vont-ils compléter des équipes du pool ?

Si cette perspective peut être attractive pour les salariés des centres techniques, à l'inverse elle apparaît clairement comme un facteur de rejet pour les techniciens de la Fabrique transférés au futur pool, qui souhaitent rester dans leur cœur d'activité et ne souhaitent pas « combler des trous » de la planification des antennes régionales, avec une forte perte de sens du travail.

A contrario, les élus prennent acte de l'engagement de la direction de préserver la répartition actuelle des activités de tournage entre les techniciens des antennes régionales et ceux du futur pool.

Les techniciens de la Fabrique demeurent attachés aux passerelles avec les autres activités à forte valeur ajoutée de La Fabrique (fiction, post-production et vidéo mobile notamment). Or, le transfert induit la fin de ces passerelles intégrées dans leur planification et constitue une dégradation de leurs conditions de travail, que ce soit en termes d'intérêt au travail comme d'allègement des contraintes. En effet, le tournage léger étant un travail physiquement sollicitant (port de charges lourdes sur de longues durées, postures contraignantes, nombreux déplacements...), l'existence des passerelles assure de la variété et permet aux techniciens de préserver leur santé physique, dans le cas où l'activité complémentaire est la post-production par exemple. La suppression de ces passerelles reviendrait à supprimer un des moyens de se maintenir en bonne santé pour ces salariés.

- 8) Les élus demandent qu'un dispositif opérationnel clair de passerelles soit mis en place afin d'assurer une grande fluidité entre les deux entités Fabrique et Réseau,
- 9) et de maintenir une diversité d'activité pour les salariés concernés.

Pour mémoire, il n'y a qu'une seule entreprise, France Télévisions, et les freins internes à ce sujet sont juste inacceptables.

La question de l'information aux salariés est aussi problématique : contrairement à ce qu'indique la direction dans les documents d'information/consultation, les techniciens des équipes de tournage, ainsi que les salariés des ateliers de production en région, déplorent le peu d'information sur le projet et sur leur transfert potentiel au Réseau, voire une information erronée, quand ce n'est pas une absence totale d'information pour certains. Au Siège, des entretiens ont été réalisés avec les salariés concernés, mais sans réelle proposition concrète. Ils se sentent oubliés, ce qui amplifie chez eux un sentiment de manque de reconnaissance.

Le projet est d'ailleurs vécu par beaucoup des salariés concernés d'une forme de mise en obsolescence programmée depuis longtemps, et dont le transfert ne serait qu'une étape. Ils décrivent une situation vécue de manière violente.

**La direction a présenté une étude d'impact qui sous-estime largement les risques professionnels consécutifs à ce projet. Aucun travail de prévention associant les intéressés n'a été mené. Aucun acteur de la santé n'a été mobilisé. Cela traduit un manquement grave de l'entreprise à son obligation légale en matière de prévention et de conduite du changement.**

**En l'état, le projet présenté aux élus est inabouti, lacunaire et insincère.**

**Il ne comporte aucun engagement de la direction en faveur d'une pérennisation et d'un développement de l'activité, aussi bien en termes de plan de charge que de comblement des postes vacants.** A l'occasion des débats, la direction a indiqué qu'elle comptait se donner le temps d'observer le fonctionnement avant de prendre des décisions de recrutement. Faut-il comprendre que même la direction pense que son projet n'est pas viable en l'état ?

Sans remettre en cause le principe d'un pool de tournages légers, les élus demandent à la direction :

- 10) d'étudier une modification du rattachement de ce dernier en le maintenant au sein de la Fabrique ;
- 11) que toute mobilité ne se fasse que sur la base du volontariat. Les élus agiront en protection des salariés qui refuseraient une mobilité contrainte ;
- 12) de s'engager à ne pas positionner les salariés sur des activités qu'ils ne souhaitent pas ou pour lesquelles ils n'ont pas les compétences suffisantes, mais qu'elle leur propose un réel projet professionnel. Nous avons déjà vu ce que cela pouvait donner lors du projet TEPI, la direction est-elle prête à prendre ce risque ? ;
- 13) d'évaluer le volume d'activité à redéployer, et de préciser les postes disponibles dans le Réseau pour les salariés qui vont être transférés ;
- 14) de préciser les conditions de transfert pour les salariés travaillant en appui comme les planificateurs d'activités et de ressources, les chargés de production, les cadres à la production, l'assistante achats, le responsable des productions et les coordinateurs techniques ;
- 15) les réponses aux demandes de précisions sur les ateliers de production ;
- 16) de transmettre la mise à jour du DUERP de Bretagne - le pool en devenant une unité - en présentant la méthode utilisée pour évaluer les impacts et leur intensité : sur quoi se base-t-on pour affirmer qu'un impact est faible ou fort ? ;
- 17) de réévaluer les impacts du projet en spécifiant la méthode utilisée et en y associant un plan d'action avec des échéances, la précision du-des responsable-s en charge du pilotage et des moyens associés pour mettre en œuvre ces mesures ;
- 18) d'établir un plan de prévention des risques professionnels, conformément aux obligations de l'employeur ;
- 19) d'établir un plan de charge prévisionnel pluriannuel permettant de clarifier les intentions stratégiques liées à l'activité ;
- 20) qu'elle s'engage vis-à-vis des salariés des équipes légères qui rejoindront le pool, à ce que la nouvelle organisation proposée soit pérenne et financièrement viable ;

- 21) d'avoir une communication transparente et de partager les informations sur la dernière version du projet avec chaque salarié concerné ;
- 22) d'assurer, pour chaque salarié concerné, un suivi individuel adapté à ses souhaits professionnels et à ses besoins ou envies en matière de formation et de parcours professionnel, et d'informer les élus des évolutions proposées aux salariés. Nous voulons connaître de manière très précise les impacts de cette suppression sur leur quotidien ;
- 23) de préciser les reconversions totales ou partielles envisagées ;
- 24) que le redéploiement des techniciens au Siège fasse l'objet d'un réel programme de formation et d'accompagnement, d'autant plus que les métiers ne sont pas les mêmes aux équipes légères et à la Fabrique, même s'ils ont le même intitulé ;
- 25) de préciser les modalités de suivi des salariés par la médecine du travail, ainsi que le dispositif de consolidation du bilan relatif à l'activité du pool, et de préciser les modalités de suivi par les psychologues du travail et les assistantes sociales. Les élus devront pouvoir disposer de bilans consolidés, au périmètre du pool, concernant l'absentéisme, la médecine du travail, les psychologues du travail et les assistantes sociales ;
- 26) de s'engager à réaliser des points d'étape dans les différentes instances du personnel compétentes sur le projet et ses conséquences
- 27) et à modifier l'organisation en cas de dysfonctionnement : surcharge de travail et sous-effectif, parcours de l'information et coordination, problématique de priorisation avec la position du directeur régional Bretagne et du responsable de pool, conflits internes, etc. ;
- 28) de modifier, de manière transitoire, la composition de l'Instance de Proximité de France 3 Bretagne afin d'accueillir le représentant de proximité de la Fabrique Nord dont le poste est transféré dans le projet ;
- 29) une réponse écrite à toutes les demandes et préconisations de cette résolution lors de la prochaine réunion du CSEC.

En conséquence, les élus du CSE Central s'opposent au déploiement du projet en l'état et demandent sa remise à plat globale intégrant des éléments clairs du plan de charge 2025 lorsque l'organisation de l'Audiovisuel Public et son financement pluriannuel seront clarifiés.

*Résolution adoptée à l'unanimité des 23 votants*

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 24 avril 2024