



AVIS sur le projet d'évolution de l'exploitation des régies Mosar du réseau régional France 3 avec l'introduction d'un assistant de fabrication

Le projet Overdrive représente une transformation majeure, tant technologique qu'organisationnelle, pour le réseau France 3. L'introduction d'un assistant de fabrication automatisé vise à « moderniser » les régies en industrialisant autant que faire se peut les processus de fabrication.

Overdrive n'est pas récent. Lors de sa première tentative de déploiement, le projet avait révélé des failles majeures qui avaient interrogé sur sa fiabilité technique et sur sa pertinence opérationnelle.

En effet, l'expérimentation lancée à Rouen fin 2019, a rapidement mis en lumière des dysfonctionnements techniques importants et un manque criant de préparation humaine et organisationnelle. Sur ce point, l'alerte de mars 2021 avait témoigné d'une gestion défaillante des risques psychosociaux et d'une sous-estimation des impacts humains.

Selon le rapport de l'expert, la 2^e mouture du projet présente des améliorations.

- En l'état, l'outil a permis de tenir plus compte dans la version déployée des besoins et spécificités du réseau régional.
- Déploiement progressif dans les sites avec une phase pilote pour ajuster si de besoin les modalités d'accompagnement et de formation.
- Mise en place d'un plan de formation structuré et d'un dispositif d'accompagnement pour faciliter l'appropriation des nouveaux outils.

Points d'attention et risques :

L'expertise met en avant 2 types de scénarios possibles :

1. Un scénario haut : Il s'agit ici d'un scénario moins délétère mais qui envisage une refonte profonde des modes de fabrication des éditions d'information, où l'introduction de l'assistant de fabrication s'accompagne d'une collaboration renforcée entre les équipes éditoriales et techniques. Il prétend viser une amélioration tant de la qualité que de la quantité des productions, avec un maintien des spécificités régionales et une montée en compétence des équipes.

Cependant, ce scénario exige une conduite de projet extrêmement rigoureuse, un accompagnement humain et organisationnel soutenu, ainsi qu'une forte adhésion des équipes et un soutien très important de la direction. La réalité budgétaire actuelle, marquée par des contraintes fortes, rend cette ambition difficile à atteindre. Dans ce scénario, les impacts en matière d'ETP sont, du moins à court terme, limités. Et les impacts éditoriaux sont difficiles à évaluer à ce stade.

2. Scénario bas : uniformisation et industrialisation au détriment de la qualité : le scénario bas, plus pessimiste, mise sur une exploitation maximale des capacités d'automatisation et de standardisation d'Overdrive, avec une réduction significative des effectifs et une production accélérée, mais au prix d'un appauvrissement des identités régionales et d'une baisse probable de la qualité éditoriale et technique.

De façon générale, selon les experts, l'impact humain reste important, notamment en termes de charge de travail, d'acquisition de nouveaux réflexes pour une population senior, de transformation des métiers et de risques psychosociaux (stress, surcharge cognitive, perte de repères).

Le rapport souligne fortement :

- Le risque de perte de créativité et de flexibilité dans les modes de fabrication dans une logique de scenario bas, avec une standardisation pouvant réduire l'autonomie des équipes.
- La nécessité d'un suivi rigoureux de la qualité technique, qui semble insuffisamment mesuré à ce jour.
- L'incertitude à ce jour sur l'effectivité des mesures d'accompagnement (formation, en particulier pratique avec les régies bac à sable, mobilité, régulation managériale), mesures d'accompagnement qui seront garantes de la santé et des conditions de travail des salariés.
- Des inégalités d'impact entre antennes régionales, avec des conséquences variables sur l'emploi, notamment sur les CDD et les permanents. Un point de vigilance particulier est à avoir sur les plannings.
- La dépendance vis-à-vis du fournisseur Ross, avec des contraintes liées aux possibilités de personnalisation de l'outil.
- Des enjeux environnementaux à suivre dans la durée, notamment en lien avec l'évolution des usages et des fonctionnalités.
- Les craintes d'une réduction des ambitions du projet au gré des restrictions budgétaires, ce qui serait catastrophique pour la santé des salariés.

Parmi les recommandations présentes dans le rapport, les élus insistent particulièrement sur la mise en place des mesures d'accompagnements promis dans les documents d'info-consultation y compris pour les personnels CDD, et par ailleurs sur :

- L'application du scenario haut, dans sa totalité, de l'utilisation de l'outil tel que décrit dans le rapport de l'expert.
- Le nécessaire renforcement du dialogue social et de l'implication des représentants du personnel tout au long du déploiement, et ce dès l'amont. Nous souhaitons un calendrier et la description des modes d'association précis des élus du personnels. Les modalités de déploiement doivent avoir pour objectif d'éviter les risques. Nous souhaitons en amont en connaître les moindres détails.
- La mise en place un plan de prévention des risques psychosociaux adapté aux spécificités du projet, là encore, nous souhaitons un calendrier précis des mesures de prévention par site et un descriptif de ces mesures par métier impactés directement et indirectement. Parmi ces mesures nous demandons expressément une évaluation post-déploiement de la charge cognitive et de l'empêchement à la qualité de chaque salarié impacté via un entretien individuel menés par un élus du personnel et la RRH.
- Le fait d'assurer un suivi qualitatif et quantitatif rigoureux des impacts sur la qualité de production et les conditions de travail. Nous souhaitons que ces indicateurs de suivi soient décidés avec les élus des commissions des nouvelles technologies et SSCT.
- Favoriser la collaboration entre équipes éditoriales et techniques et mise à plat des modes de fabrication des émissions pour préserver la créativité et l'identité régionale. L'implication des équipes dans la phase de préparation du déploiement doit être assurée tant du côté technique que du côté éditorial. La direction a un rôle majeur dans ce processus pour impulser une dynamique collective du déploiement vertueux. **C'est un élément crucial pour la réussite du projet.** Tout irritant doit être évité, donc il est pour nous indispensable que tous les salariés puissent s'approprier l'outil

sur des « régies tests » hors production ainsi que l'organisation qui en découle. Par ailleurs, les managers éditoriaux vont devoir savoir anticiper tous les tournages qui peuvent l'être, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui au grand dam de leurs équipes. Des journées de prépa sur l'actualité des journalistes doivent être de nouveau régulièrement planifiées.

- Maintenir une flexibilité dans le déploiement pour tenir compte des spécificités locales et des retours d'expérience. Toutes les alertes des salariés doivent être remontées aux élus des IP et du CSE via un point régulier lors du déploiement mais également après.
- Consolider la formation pratique et théorique, avec un accompagnement post-formation durable et adaptables aux besoins de chaque salarié. Il est hors de question de voir des salariés angoissés par la prise d'antenne. Overdrive n'ayant pas du tout la même ergonomie, pour éviter tout danger sur les salariés, les équipes doivent être chaque jour suffisantes en nombre et suffisamment entraînées. Des exercices réguliers seront planifiés si besoin à la demande des salariés.
- Intégrer pleinement les enjeux environnementaux dans la gouvernance du projet, avec des indicateurs fiables et un reporting régulier.
- Une planification type de la régie par antenne impactée devra être présenté aux CSE et aux IP.
- Une actualisation du DUERP devra être réalisée.
- Et pour finir nous préconisons l'acceptation d'une bosse d'ETP adaptée pour la période de déploiement.

Adopté à l'unanimité des 25 votants.

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

Paris, le 14 janvier 2026