Résolution des élus du CSE du Réseau France 3 sur le déploiement de l'assistant de fabrication à Poitiers et ses enseignements pour le Réseau

Cet avis porte sur le déploiement de l'assistant de fabrication Overdrive à Poitiers, site pilote, et sur les enseignements à tirer pour l'ensemble des régies du Réseau France 3, à partir du retour d'expérience réalisé à Poitiers en novembre 2026 et du rapport d'expertise de janvier 2026.

Comme le mentionnait le rapport de l'expert de janvier 2026, ce projet stratégique comporte de forts impacts humains et organisationnels et porte en lui deux scénarios clairement identifiés par l'expertise :

- Un scénario haut, qui met l'automatisation au service de la qualité et de la richesse de la production, et du maintien des identités régionales
- Un scénario bas, d'uniformisation et d'industrialisation au détriment de la qualité

Le rapport d'expertise insistait pour le scénario haut sur la nécessité, au regard des réductions de marge de manœuvre durant l'exploitation du fait de l'automatisation induite par l'assistant de fabrication, d'opérer une remise à plat de l'ensemble de la chaîne de valeur de la fabrication des éditions d'information, et ce le plus possible en amont (du déploiement bien sûr, mais aussi de l'exploitation), avec une remise à plat inévitable des modes opératoires, du design des émission, et une nécessaire collaboration étroite entre les équipes techniques et les équipes éditoriales.

Le Retex Poitiers montre que, malgré certains points positifs, les conditions ne sont pas réunies aujourd'hui pour concrétiser pleinement le scénario haut, et que les impacts humains, métiers et en matière de santé au travail ont été sous-estimés.

Nous rappelons aussi que la décision d'abandonner Overdrive au profit de Viz Mosart pour les autres régies, prise mi-octobre 2026, laisse désormais Poitiers seul utilisateur d'Overdrive, ce qui pose la question de la maintenance, de l'homogénéisation des processus et de la prise en compte des spécificités du site pilote.

Néanmoins, nous tenons à reconnaître les efforts importants mis en œuvre par la direction et l'équipe projet, à savoir :

- L'adaptation aux spécificités de Poitiers : travail d'adaptation de la charte nationale de mise en image, ajustements de boutons, streamdeck, demandes de modification à l'éditeur
- Refonte de workflows d'exploitation : finalisation de nouveaux workflows en juin (par exemple l'encoquillage info-décor par la scripte)
- Présence forte de l'équipe projet et de l'ingénierie avant, pendant et après la bascule, y compris sur des horaires atypiques après le JT du soir
- Implication des représentants du personnel : visites de la commission Nouvelles Technologies, réunions en Instances de Proximité, points réguliers au CSE
- Intégration des risques dans le DUERP/PAPRIPACT (insécurité, perte d'autonomie, conflits de valeurs, surcharge cognitive, etc.), plan d'actions avec volets humain, organisationnel et technique, et une logique de suivi annoncée…

Pour autant, le Retex montre que ces dispositifs, souvent bien conçus sur le papier, n'ont pas empêché l'émergence d'un hiatus profond entre la perception de la direction et celle des salariés, particulièrement les TEVA, sur la flexibilité de l'outil, la qualité, l'évolution du métier et la réalité des risques psychosociaux.

Le rapport et les entretiens menés à Poitiers confirment qu'on n'est pas dans une continuité simple du métier de TEVA, mais dans un glissement de métier :

- Le cœur du travail se déplace du geste de mise en image créative vers le pilotage d'un système automatisé, Overdrive et OpenMedia dictant largement le déroulé.
- La liberté de mise en image est réduite : renoncement à des plans, trucages, doubles fenêtres, etc., au profit d'une logique « chartée » rigide.

Les TEVA décrivent une augmentation forte de la charge mentale, liée :

- Au passage de 3 à 2 TEVA en JT (dont un au nodal)
- A la nécessité de gérer simultanément mise en image, conduite de l'assistant et suivi de la logique de canaux imposée par la machine
- A la rigidification des offs : impossibilité de mettre en pause, de recaler finement, ce qui oblige à renoncer à ce ressort éditorial en interview.

Les témoignages recueillis sont très clairs :

- « On renonce sur la mise en image en général… On s'adapte aux exigences de la machine. On devient esclave du principe de fonctionnement de la machine »

Certains parlent d'« abattement moral lié à Overdrive », de « ne plus avoir l'envie de venir au boulot » et d'un « projet anxiogène pour l'avenir ».

Ces éléments confirment l'analyse initiale de l'expertise de janvier 2026 : transformation profonde des processus de travail, augmentation de la charge mentale en situation d'imprévu, fatigue, stress, risques d'erreurs, perte de flexibilité et de créativité.

Sur la question de la « qualité empêchée », le rapport SECAFI mettait au cœur du sujet la qualité technique et éditoriale, en soulignant que la « qualité empêchée » est un risque RPS majeur. À Poitiers, malgré l'engagement de la direction à mettre en place un suivi qualitatif et quantitatif avec des indicateurs de réussite définis localement, le Retex constate :

- L'absence de dispositif spécifique d'indicateurs qualité dédié au projet, en dehors des remontées d'incidents habituelles
- Un écart de perception de la qualité : si pour la direction technique, la qualité est vue à l'aune de la capacité à assurer l'antenne, pour les salariés, la qualité est jugée à l'aune des renoncements en mise en image, de la perte de confiance dans l'outil, de la simplification forcée des JT.

Les TEVA parlent explicitement de renoncements et de « simplification » de leur mise en image, ce qui alimente un conflit de valeurs et un sentiment de ne plus pouvoir travailler « selon les règles de l'art », pourtant identifiés comme risques RPS dans le DUERP [Retex OVERDRIVE Poitiers 1211, p.13, p.15, p.24].

Par ailleurs, le Retex retrace une chronologie très claire de la montée des alertes :

- Lettre ouverte des TEVA le 11 mai, exprimant inquiétudes sur le passage en mono-opérateur, les économies d'ETP, l'anticipation accrue des infographies

- Visites de la commission Nouvelles Technologies les 12 et 30 juin, insistant sur la perte de flexibilité, la gymnastique intellectuelle permanente, la question de la charge mentale et de la soutenabilité de l'organisation
- Le CSE du 18 juin : mentions de TEVA « les larmes aux yeux », « boule au ventre », constatant « une façon de travailler complètement différente », rupture avec la souplesse antérieure
- Tract du 20 octobre soulignant « la perte de sens au travail » et « un abattement moral généralisé ».

La direction a pris acte de ces remontées, mais a renvoyé essentiellement à l'accompagnement et à la période d'acquisition de nouveaux réflexes. Or, quatre mois après la bascule, les salariés continuent à affirmer que « ce n'est pas un problème de prise en main » et qu'ils ne parviennent toujours pas à maîtriser certains éléments.

Pour les élus du CSE, la réduction de ces signaux d'alerte à un simple « problème d'habitude » est l'un des points les plus préoccupants du Retex.

Au vu de ces constats, nous formulons les positions et demandes suivantes pour le site de Poitiers et les autres sites concernés :

1 : revoir la place réelle du mode bi-opérateur. Le maintien d'un mode bi-opérateur occasionnel faisait partie des arbitrages validés, notamment pour les émissions complexes et les prises d'antenne exceptionnelles. Or, le Retex laisse entendre que ce mode n'a pas été considéré comme pleinement intégré au fonctionnement cible, qu'il ne fonctionnait pas en juillet, et qu'il y a eu insistance pour faire Dimanche en politique en mono-opérateur. La promesse n'a donc pas été tenue.

Les élus demandent :

- La garantie que le mode bi-opérateur soit réellement opérationnel et mobilisable sans tabou pour toutes les émissions nécessitant une mise en image manuelle complexe
- Une clarification écrite du périmètre d'usage du mono et du bi-opérateur, construite avec les TEVA et leurs représentants.

2 : Conduire une réflexion structurée sur le glissement du métier de TEVA. Le Retex préconise explicitement une réflexion spécifique sur le glissement du métier de TEVA, associant la commission Nouvelles Technologies, les IRP, les métiers, la DRH et les équipes projets, afin de clarifier le sens de cette évolution et de sécuriser les parcours professionnels.

Nous demandons l'ouverture rapide de ce chantier, avec calendrier, méthode et association formelle des élus.

3 : Outiller réellement la question de la qualité et de la « qualité empêchée ». Conformément à la résolution du CSE de janvier 2026, nous demandons :

- La mise en place d'indicateurs de qualité spécifiques au projet, construits avec les élus des commissions Nouvelles Technologies et SSCT (fluidité, incidents, gestion du temps, réactivité en direct, renoncements en mise en image)
- Une évaluation de la qualité empêchée salarié par salarié, via des entretiens individuels co-menés élu/RRH, comme le CSE l'avait expressément demandé

4 : Compléter le plan de prévention des RPS par un vrai volet organisationnel. Si un plan de prévention existe formellement, il traite surtout la formation, l'accompagnement, les débriefings, le recours au DSQVT ou au psychologue.

Nous demandons qu'il soit complété par :

- Une analyse de la soutenabilité du mode mono-opérateur au regard de la charge cognitive observée
- Un examen des effets de la standardisation des workflows et des renoncements imposés (offs, créativité en direct) sur les conflits de valeurs
- Associer davantage les TEVA à la refonte des modes de fabrication et aux nouvelles émissions

Le Retex souligne que l'espace de liberté perdu en exploitation doit être redéployé en amont, via de nouvelles émissions, nouveaux décors, fonds verts, décors 2D, etc., et que ce travail n'a pas été mené suffisamment tôt à Poitiers.

Nous demandons que les TEVA soient associés dès maintenant à la conception des nouvelles émissions et décors, pour reconstruire un espace de créativité et redonner du sens à l'usage de l'outil.

5 : Pour les autres sites et futurs déploiements d'assistant de fabrication, même si la solution technique retenue pour les autres régies évolue (abandon d'Overdrive pour Viz Mosart), les enseignements de Poitiers restent pleinement transposables sur le plan socio-organisationnel.

Nous demandons la prise en compte systématique des enseignements du Retex Poitiers. Comme le recommande explicitement le rapport, il convient de tenir compte des enseignements du précédent Retex pour les autres régies. Cela implique notamment :

- D'intégrer la question de la qualité du JT et des émissions, avec des indicateurs discutés avec les élus
- De co-construction des plans de prévention RPS et de qualité par métier et par site
- De développer en amont une vision partagée des impacts socio-techniques sur les métiers, associant métiers, RH, équipes projets, préventeur

Le Retex insiste sur le fait que, pour que le scénario haut se réalise, il est nécessaire de refondre la chaîne de valeur de la fabrication des éditions le plus en amont possible, dès la conception des émissions. Nous demandons que tout futur déploiement soit couplé à une réflexion technico-éditoriale en amont, et non pas seulement à une bascule d'outil sur des formats existants.

Sur la base de ces éléments, nous demandons que l'ensemble des enseignements de Poitiers soit intégré dans la gouvernance des futurs déploiements, quelle que soit la solution technique retenue. Concernant le lancement du déploiement de l'outil sur le site Reims, les "facteurs clés de réussite" du projet assistant de fabrication qui nous sont présentés apparaissent trop centrés sur la seule conduite du changement (embarquement, communication, accompagnement, formation) et trop éloignés des exigences beaucoup plus structurantes formulées par le Retex de Poitiers.

Adopté à l'unanimité des 16 votants

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

Paris, le 19 novembre 2026