

• CSE 12 et 13  
• octobre  
• 2022

# Compte-rendu du CSE

Ce CSE réseau d'octobre a débuté traditionnellement avec la lecture des liminaires, dont celui du SNJ composé de sa liste non exhaustive des problèmes en cours au sein du réseau France 3. [A \(re\)lire ici.](#)

Ont suivi :

- Le compte-rendu de la commission antennes numériques et linéaires.
- Le bilan social 2021 commission emploi/formation... Un constat : toujours moins de personnels dans le réseau.
- Les lieux de stationnements des personnels dans les emprises de France 3... Suivant l'antenne, tu te gares ou tu galères ou tu payes.
- Les conséquences sociales de l'arrêt de « Plus belle la vie »... Coup de chance, au pays de Pagnol ça tourne beaucoup en ce moment.

Et pour le même prix dans ce compte rendu : la commission logement, les ASC et le bilan des entretiens annuels.

**Étaient présents pour la direction :** Philippe Martinetti, directeur du réseau (seulement 1 journée sur deux pour cause de réunion GIE avec France bleu, décidément, le directeur du réseau est de moins en moins présent), Samuel Bignon, DRH du réseau, et Nathalie Dené, Responsable du développement managérial du Réseau de France 3.

## Antennes numériques et linéaires sur fond de Tempo

L'équipe projet Tempo a débuté son travail et simule des conducteurs à partir de ce qui a été fait dans une région.

Elle travaille donc sur 3 modèles :

- Un panier de 17' livré par le national dans lequel les antennes piochent ;
- Un bloc de 17' à heure fixe (peu probable) ;
- Une partie d'information nationale optionnelle et l'autre obligatoire.

D'ores et déjà, on semble se diriger en septembre 2023 vers une formule non définitive.

Sophie Guillin, directrice du projet Tempo, a évoqué la

possibilité de passer à des éditions de 26' pour ICI midi si un JT de 52' n'est pas soutenable pour le personnel.

Au risque de dilution de l'info régionale et de perte d'identité des JT s'ajoute donc la menace d'une diminution du temps d'information.

Le directeur du réseau l'affirme : « *l'objectif de Tempo n'est pas de diminuer le temps d'information. Nous ne sommes pas sur un principe de moins-disant* ». On a du mal à le croire.

Un objectif qu'il faudra bien évidemment confronter à la réalité des moyens humains existants pour y parvenir.

(suite en page suivante)

Beaucoup d'interrogations des élus restent sans réponse mais Philippe Martinetti tente de nous rassurer car « *l'équipe projet travaille* ». Encore heureux.

Si avec Tempo, l'avenir des locales n'est pas menacé, comme le répète la direction, pour le 18h30 en revanche rien n'est tranché.

**Coté numérique**, l'objectif fixé pour France 3 est de faire un tiers de son audience sur le web.

Cela signifie plus de personnels sur internet. Le chiffre fantaisiste d'un tiers des salariés affecté au numérique a même circulé, mais il a été vite démenti par Philippe Martinetti.

Nous avons dénoncé l'augmentation de la charge de travail (il faudrait produire 50% d'articles en plus pour être mieux référencé) et la perte de sens pour la plupart des équipes numériques. Le directeur du réseau l'admet « *nous avons du retard sur cette question et on a du mal à donner des perspectives aux personnes qui contribuent au numérique* ». Il ajoute : « *il nous faut des spécialistes* ».

Jusqu'en décembre, les 13 coordinateurs numériques nouvellement nommés sont en « mode projet ». Le fruit de leurs réflexions devrait aboutir au 1er trimestre 2023 pour donner une orientation plus claire. •

## Le bilan social

Un bilan social toujours sur la même pente glissante, avec une baisse des effectifs PTA, un faible recul des effectifs de journalistes, une augmentation des recours aux CDD et aux alternants.

On peut donc en déduire qu'il n'y a pas de baisse d'activité, mais une hausse du recours à l'emploi précaire.

Le nombre d'ETP journalistes a baissé de 133,6 entre 2019 et 2021, et s'établit à 80 pour les PTA. Si les recrutements chez les journalistes ont atténué la baisse, il n'en est pas de même chez les PTA où la baisse est conséquente malgré l'augmentation du temps d'antenne.

On constatait déjà une baisse des effectifs les années précédentes, donc avec ou sans la RCC, la courbe est toujours à la baisse.

Le réseau dépasse aujourd'hui les niveaux de recours aux CDD qu'il avait auparavant en 2017.

Le DRH du réseau Samuel Bignon nous indique que les départs vont continuer les mois qui viennent, notamment avec la RCC mais que les recrutements se sont accélérés et vont continuer dans cette voie. Il prend exemple sur le dernier CoCa (Comité de carrières) où plus de 30 recrutements ont été effectués.

La pyramide des âges dans l'entreprise, qui était auparavant en forme de toupie, est en train de se transformer en champignon, dont le pied, beaucoup moins large, se compose de jeunes de moins de 30 ans. L'équilibre des générations n'est plus assuré, les salariés ayant une ancienneté comprise entre 20 et 30 ans sont de loin les plus nombreux. La direction se dit vigilante sur ce phénomène et d'autant plus en ce qui concerne les métiers en tensions comme les scriptes où des effets de pénurie ne sont pas rares dans certaines antennes du réseau.

Devant les difficultés de recrutement, la question de l'attractivité de l'entreprise pour certains métiers est clairement posée, notamment en ce qui concerne les salaires qui sont beaucoup plus bas que dans le privé pour certaines professions. Concernant les métiers du numérique, Philippe Martinetti voit une adéquation avec « *l'enfermement des métiers à France 3* » qui ne faciliterait pas les recrutements et susciterait moins d'intérêt. La direction nous prépare doucement à la négociation sur les métiers à venir où la multi-compétence sera en tête de gondole.

(suite en page suivante)

Un chiffre est préoccupant, 8,55 % d'absentéisme dans le réseau en juin 2022 (en augmentation constante depuis 2017), sur la même période, la moyenne des entreprises françaises est à 5,6%.

Devant l'absence de documentation de la direction à l'attention des élus pour expliquer ce phénomène, le CSE a voté une résolution afin que le cabinet SECAFI expertise et éclaire sur ce problème. •

## Formation et alternance en hausse

Concernant la formation, Le réseau a consacré 6,3 % de la masse salariale pour 2021, ce qui est bien mieux disant que ce que demande la loi.

L'emploi sous contrat en alternance progresse depuis 4 ans dans le réseau : 47 salariés en 2019, 76 en 2022 dont 45 PTA et 31 journalistes.

Depuis 2019, 33 salariés qui ont été intégrés sont passés par l'alternance.

« A travers l'alternance, France TV souhaite promouvoir la diversité », explique Samuel Bignon, DRH du réseau.

Cependant, une distinction est faite sur la question de l'aide au logement entre alternants boursiers et non boursiers. Ces derniers ne touchent pas le forfait de 610 euros attribué en cas de double location (une sur leur lieu d'étude, une sur leur lieu de travail).

Une mesure qui représente une inégalité de traitement non justifiée pour les élus. Nous avons donc réclamé une révision des modalités d'attribution de cette aide afin que tous les alternants y aient droit.

Vos élus ont également rappelé l'importance d'avoir des alternants mais qu'il ne fallait pas les confondre avec des CDD. Les alternants doivent être encadrés et formés par un tuteur, ils ne sont pas destinés à remplir une case du planning pour combler un poste vacant. •

## Entretiens annuels : des statistiques sur la quantité mais quid de la qualité ?

Si en 2023, l'ensemble des entretiens devront être réalisés durant le 1er trimestre, il s'agira de ne pas oublier d'aller jusqu'au bout de la validation pour certains et de trouver des cadres suffisamment formés pour les réaliser. C'est ce qui a été évoqué durant ce CSE. Les entretiens sont pourtant obligatoires pour chaque salarié, ils concernent surtout les formations qu'ils souhaitent réaliser et les évolutions de carrière.

En 2021, 76,81% des entretiens ont été réalisés, sur les 2799 prévus, 178 n'ont pas pu être terminés en raison de l'absence de managers en poste susceptibles de pouvoir les effectuer et de certains encadrants non

formés pour les conduire. Palmarès des antennes qui étaient à moins de 80% d'entretiens réalisés : la filière production de Nancy à 0%, Provence Alpes 37,8%, Picardie 55,6%, Rhône Alpes 56%.

Si en 2022, on observe une progression de la réalisation des entretiens de 89,03%, 357 n'ont pas été clôturés. La lanterne rouge des antennes qui sont à moins de 80%, : Côte d'Azur 52,27% et Franche Comté 61,11%.

(suite en page suivante)

Ces chiffres nous donnent une vision de la quantité des entretiens annuels dans le réseau, mais en ce qui concerne leur qualité, le taux de retours positifs des demandes des salariés, il n'y a pas d'indicateurs et c'est bien dommage. Pour le SNJ, ces entretiens doivent être impérativement effectués dans de bonnes conditions et

nous avons rappelé que les managers qui mènent ces entretiens doivent impérativement avoir sous leurs yeux l'ensemble des éléments de carrière et de salaire pour pouvoir les mener à bien. •

## Commission Logement, ce qu'il faut savoir

La crise du logement en France n'épargne pas les salariés du réseau de France 3 ! Les dispositifs au sein de France TV sont nombreux mais trop peu connus et souvent sous utilisés. Une meilleure communication s'impose !

L'éloignement des salariés de leur lieux de travail devient une réalité non pas choisie mais subie. Certaines villes ou bassins d'emploi sont devenus inaccessibles pour certains d'entre nous, autant pour la location que pour l'accès à la propriété. Les jeunes salariés sont particulièrement touchés par ce phénomène.

L'inflation et le coût de l'énergie accentuent les inégalités d'accès au logement proche du lieu de travail. Lors de ce CSE, ce constat a été largement débattu. Ce qui a été mis en exergue est le risque pour certains que cet éloignement des stations régionales ait une incidence sur leurs conditions de travail et à terme sur l'attractivité de France Télévisions.

Malheureusement, l'ensemble des dispositifs d'accès au logement sont encore trop méconnus !

L'utilisation des fonds PEEC par Action Logement (anciennement 1% logement) est plus que sous-utilisée. Pourtant, les dispositifs d'aide existent et sont nombreux, comme les deux plateformes AL'IN (pour les logements sociaux), IN'LI (logements intermédiaires). En 2020, seulement 20 salariés ont été logés via AL'IN, dont 2 sur IN'LI dans le réseau. Seulement 4 salariés ont bénéficié des conseils d'action logement pour aider à financer un achat. 20 demandes seulement d'appel à un courtier.

D'où plusieurs interrogations durant cette plénière pour améliorer ces aides au logement. Comment mieux faire connaître l'ensemble des dispositifs ? Quel accompagnement de la part des IRH ? Le site intranet est à jour sur ce sujet et comporte plein d'infos. •

## Stationnement dans le réseau : qui va à la chasse...

Aucune uniformité de la direction du réseau pour garer ses salariés :

Des parkings sur site pour certains salariés du réseau mais pas pour d'autres, des places prises en charge par l'employeur dans certains sites, puis après un déménagement la direction en profite pour remettre en cause ces acquis. On trouve également quelques rares antennes où il n'y a jamais eu de places de stationnement pour les personnels. Pour certains, c'est gratuit, pour d'autres, c'est un loyer qui varie entre 300 et 1000 euros... par année de stationnement.

Suite à sa relocalisation en centre-ville piéton, les salariés de la locale de Toulon galèrent quotidiennement pour pouvoir se garer. Le CSE, à l'époque, avait justement émis un avis négatif sur cette relocalisation, faute de stationnement pour les personnels.

Seulement 5 places de parking suffiraient à respecter le principe d'équité dans le réseau et éviter stress et fatigue pour se rendre au travail. Mais la direction ne l'entend pas de cette oreille...

*(suite en page suivante)*

Le directeur régional de PACA, Samuel Peltier - qui lui n'a aucun problème de stationnement - laisse pourrir la situation en osant même proposer royalement deux places pour 5 si les personnels s'organisent pour co-voiturer. Une proposition rejetée par les salariés car beaucoup trop compliquée à mettre en œuvre au quotidien.

Face à cette situation qui dure déjà depuis 1 an et demi, la rédaction de Toulon est vent debout. Lors de ce CSE, beaucoup d'échanges vifs ont eu lieu concernant cette situation qui est dans une impasse. Chaque jour et en pleine transition écologique, les salariés circulent une bonne demi-heure avant d'espérer trouver une place payante.

Incompréhension et colère, car dans la majorité des stations du réseau, des places de parkings sont mises à disposition des personnels. C'est ce que l'on peut découvrir dans les conclusions d'un état des lieux dressé par les services du directeur de l'exploitation et des moyens du réseau France 3, Mickaël Friedrich, qui nous démontre une iniquité entre les différents salariés du réseau. Donc pourquoi pas à Toulon, si c'est possible à Brest ou Lorient ? La direction botte en touche et renvoie la responsabilité à Samuel Peltier, le directeur régional.

Nos collègues de Toulon n'ont donc pas fini de tourner, mais pas pour faire des images. •

## Commission de suivi suite à l'arrêt de Plus Belle la Vie

Une très grande majorité des salariés ayant accepté de faire partie du dispositif de suivi souhaite rester intermittent. Seul 12 salariés se sont déclarés intéressés pour un CDI à France TV. L'AFDAS, présente dans les locaux de PBLV, accompagne également ces salariés. La commission se dit satisfaite du travail qui a été effectué pour trouver des solutions d'emplois pour les « ex Plus belle la vie ». En revanche, pour les sous-traitants, la commission de suivi s'est dite dans l'impossibilité d'agir et les conséquences sociales de l'arrêt de Plus belle la vie ne sont pas mesurables pour ces derniers.

France Tv a annoncé un investissement de 35,6 millions d'euros sur le bassin d'emploi de Marseille, ce qui rassure la commission sur les possibilités d'embauches à venir dans le secteur. La direction par la voix de Catherine Fichet, DRH technologies et moyens de fabrication, nous dit vouloir continuer à travailler avec les équipes qui étaient sur PBLV pour la fabrication de fictions, « nous sommes sur une fin d'activité mais pas une fin de collaboration ». •

## ASC : vers un voyage organisé sur l'ensemble du réseau

Depuis la crise sanitaire, on assiste à une baisse des inscriptions sur les voyages organisés dans la plupart des antennes du réseau. L'une des explications est le prix trop élevé, les agences de voyages étant moins attractives, y compris pour les groupes. Certains voyages ont donc dû être annulés ou reportés, certaines antennes font le choix d'ouvrir les inscriptions à d'autres régions pour les remplir.

L'une des pistes en cours de réflexion est de proposer des courts séjours de 2 à 3 nuits. Le projet d'un voyage réseau est également à l'étude. Il s'agirait d'un voyage proposé en central, proposé aux salariés de tout le réseau à l'horizon 2024. •



N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions ou suggestions.

**Prochaine réunion du CSE : les 16 et 17 novembre 2022.**

Vos élus et représentants SNJ :

Zohra Hamdane, Vincent Habran, Hervé Colosio.