

# Au point de rupture

La réunion de mai du CSE réseau a été une nouvelle occasion de constater amèrement le fossé qui sépare la direction du réseau des élus de cette instance. Malgré des bonnes intentions affichées et répétées, rien ne semble avancer: une philosophie immobilière étriquée et déshumanisée, des collectifs de travail et des salariés en souffrance, souvent consécutives aux réorganisations, des évolutions de métiers ou du numérique toujours en attente. Finalement, il n'y a que Tempo qui poursuit sa marche lente et inexorable.

Bref, quand la direction avance sur un tapis rouge, les élus cherchent à le soulever. Lire ici notre liminaire [«Voir Rouge»](#).

Au menu donc de ce CSE: des déménagements, la santé des salariés, le déploiement d'Open Média et encore un peu de Tempo.



## AU SOMMAIRE

- [Le métronome Tempo](#)
- [OpenMedia au forceps](#)
- [Les alertes sur les questions de santé se multiplient](#)
- [Overdrive](#)
- [Absentéisme](#)
- [Attention : déménagements !](#)

## Le métronome Tempo

Tic-tac, la date fatidique du 4 septembre approche et, selon la direction du projet, tout va bien : les derniers tests de charges réalisés le 16 mai ont bien fonctionné (contrairement aux premiers). L'équipe Tempo travaille maintenant à "la sécurisation du personnel dans les antennes"... tant il est vrai que les inquiétudes croissent parallèlement aux précisions sur les futures tranches. Et prépare "l'après déploiement"... comme pour se rassurer au jour J.

Des groupes de travail sur l'éditorial et le workflow ont été mis en place dans chaque antenne, avec, selon la Direction, 550 candidats. Ce chiffre ne saurait cacher la forte disparité des situations dans les antennes, car dans certaines d'entre elles, le nombre de candidats n'a pas été au rendez-vous (du tout !).

Force est de constater que les inconnues, à trois mois de l'aboutissement (théorique) du projet Tempo, restent nombreuses.

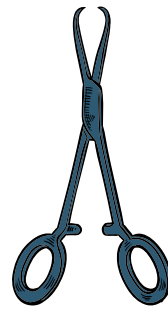
*"Chaque antenne adapte son offre comme elle le souhaite", martèle Sophie Guillin, un peu agacée par les retours des interprétations par trop rigides des directeurs.trices régionaux.ales ou des chefs de service. Le nombre de présentateurs par JT, par exemple, reste à la main de chaque rédaction mais "veut-on le faire au détriment des équipes de reportage ?", s'interroge benoîtement la cheffe de projet.*



Et justement, comment et quand vont être déployés les 60 ETP promis dans les Régions ? La réponse est toujours dans "l'extrapolation du besoin" ! Une sacrée foire d'empoigne en perspective.

Et promis, on ne va pas sauter dans le vide sans parachute. Il va bien y avoir une salve de numéros zéro des nouveaux JT. Quand ? Pendant les vacances scolaires, 5-6 et 12-13 juillet, quand la plupart des éditions locales se sont arrêtées et que les JT communs fleurissent. Et s'il n'y a pas assez de salariés, la Direction promet l'embauche de CDD, qui eux, on le sait bien, seront bien formés et surtout, ne protesteront pas.

## OpenMedia au forceps



À Orléans, le déploiement du projet OpenMedia a créé un mal-être chez les scriptes titulaires et non-titulaires. Une situation inquiétante, avec crises de larmes, stress extrême et propos suicidaires, qui a donné lieu à un rapport d'enquête paritaire pour risque grave. Les deux salariés qui ont mené les entretiens, aidés par le cabinet CEDAET, qui avait réalisé une expertise sur l'outil, concluent à des causes "multi-factorielles". Les scriptes parlent d'un ressenti de "dévalorisation" et même d'interrogations sur leur métier. Depuis des années, le discours de la direction sur ce métier, qu'elle reconnaît volontiers "en tension", reste très flou. Mais pour le chef de projet, Romuald Rat, ce ne serait qu'un manque de confiance. Les enquêteurs préconisent d'augmenter le nombre de JT à blanc et les phases d'entraînement, de desserrer les dates de bascule et une meilleure prise en compte du facteur humain.

La direction du projet prévoit de faire un point après les déploiements à Amiens et Lille... ce qui ne changera rien au double risque d'impact avec Tempo. Aucun salarié ne devrait être mis en danger par les évolutions du travail!

## Les alertes sur les questions de santé se multiplient



Comportements inappropriés, bouleversements dans l'organisation du travail ou encore apparition de nouveaux outils censés nous faciliter la vie sont de plus en plus à l'origine de mal-être au travail pour beaucoup de salariés.

Un mal-être qui est accentué par l'unilatéralité des décisions.

Les élus de la CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) sont très sollicités.

Face à l'urgence de certaines situations, les plans d'action peinent à être mis en place.

Sur les questions de harcèlement, les sanctions sont parfois mal comprises.

Le traitement de ces situations de harcèlement par la direction est à géométrie variable: déplacement, licenciement, simple blâme ou total aveuglement.

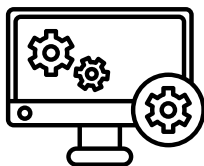
Les élus soulignent que l'iniquité de traitement, notamment entre les salariés et les encadrants RH, est de plus en plus flagrant au sein de l'entreprise.

C'est le cas à **Antibes** où depuis deux mois rien n'a été proposé par la direction. Le directeur du réseau admet que la direction *"n'a pas été très réactive, mais que le plan d'action sera présenté début juin"*. À Antibes comme ailleurs, cette inertie conforte les salariés dans leur scepticisme sur l'efficacité de ces dispositifs et le rejet des élus.

Pourtant, certains rapports permettent d'objectiver les problèmes, de questionner l'organisation du travail et de sortir des mises en cause personnelles.

À **Metz** par exemple, un rapport sur les conditions de travail réalisé par deux élus a permis de faire un état des lieux. Un état des lieux qui conclut à des risques professionnels notables débouchant sur des attitudes de retraits, des démissions silencieuses ou de l'épuisement. La direction va s'en inspirer pour mettre en œuvre des mesures correctives.

## Sur Overdrive...



À Strasbourg, site pilote pour l'automate, les tests de ce nouvel outil se poursuivent. Même si tous les référents ne sont pas d'accord sur son efficacité, ils soulignent que l'outil demande plus de travail de préparation et permet moins de spontanéité. Impossible de modifier un JT au dernier moment. Il faut donc décrocher dans ce cas en manuel. Conclusion: Overdrive ne peut donc permettre de diminuer les effectifs sans dégrader l'antenne. Samuel Bignon, DRH du réseau, explique *"qu'il n'a jamais été question de supprimer du personnel, mais de dégager du personnel pour effectuer d'autres tâches"*. Ah bon?

À la locale de **Saint-Etienne**, le collectif est aussi en souffrance. Manque de considération, conditions de travail dégradées, management défaillant entraînent de nombreux arrêts maladie. Par ailleurs, une mauvaise couverture hertzienne historique et l'absence de l'édition sur les Box entraînent une perte de sens et un sentiment de qualité empêchée.

À **Lyon**, la mise en œuvre du télétravail pour les monteurs a créé des tensions. Les journalistes se plaignent d'une dégradation de leurs conditions de travail. Il faut dire que deux monteurs sont en télétravail chaque jour en semaine et un durant les week-ends. Une direction qui ne respecte pas l'accord signé avec les organisations syndicales, comme le reconnaît implicitement le directeur du réseau. S'il s'agit de télétravail occasionnel, il doit être appliqué avec mesure pour gérer les aléas, s'il est récurrent, il faut signer un avenant à son contrat.

## Sur l'absentéisme...

Dans le réseau, le taux moyen est de 7,68 en 2022. Au-dessus de celui de 2021, qui était de 7,45. Mais la direction nuance cette aggravation. Hors Covid, le taux est en diminution : il est de 6,78 % en 2022 et de 7,12 % en 2021. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les absences dues à cette pandémie ont été plus importantes en 2022.

Pour la Fabrique, le taux atteint les 6,54 en 2022 contre 6,02 % l'année précédente. Si le taux a augmenté, le nombre de jours d'absence a diminué, ce qui s'explique par la baisse des effectifs.

## Attention : déménagements!



Sous couvert d'économies d'énergie ou d'économies d'échelle, c'est selon, les déménagements de BIP ou de locales se multiplient. Avec plus ou moins de concertations!

À **Châteauroux**, le projet d'une réimplantation dans des nouveaux locaux avec France Bleu avait été présenté et retoqué par les élus. Il revient quasiment sans aucun changement. Le dossier précise que les salariés de France Bleu sont une vingtaine au maximum en permanence. Mais rien de nouveau sur des sanitaires dédiés à l'équipe de France 3. Toujours pas de cabine de mixage, juste un micro avec "support araignée", ni de stationnement proche. À chaque retour, les journalistes devront faire 200 mètres avec le matériel.

La synergie avec Radio France sur le dos des salariés! Et encore un bel exemple de dossier géré par des services immobiliers hors sol qui ne s'intéressent pas aux besoins des utilisateurs. Plus grave, les représentants de proximité ne se sentent pas écoutés. Et ce n'est pas la première fois dans cette antenne. Le secrétaire de l'instance veut démissionner.

Au **Havre** en revanche, le partage des besoins s'est fait de manière constructive avec les élus. Même si, là encore, la direction refuse une cabine de mixage, l'aménagement des nouveaux locaux au 2e étage d'une nouvelle tour va commencer. Bureaux élevateurs, un secrétariat ouvert sur la rédaction et des salles de montage confortables. Entrée dans les lieux prévue à l'automne 2023.

---

**Prochain CSE:**  
les 21 et 22 juin.

**Vos élus et représentants SNJ:**  
Myriam Figureau, Vincent Habran et Marc Taubert