

La parenthèse de septembre

Compte rendu du CSE Réseau des 18 et 19 septembre



Toutes les images de ce compte rendu ont été générées par IA.

Un CSE ordinaire, très ordinaire même, avant une instance extraordinaire qui se tiendra le 15 octobre prochain après la suspension de l'instance.

Vos représentants s'estiment écartés par la direction sur la disparition programmée de la marque France 3 et sous-informés sur la grille de rentrée.

[Lire ici le liminaire commun](#) des organisations syndicales.

En attendant, ce CSE a repris un cours un peu plus normal pour étudier le bilan social, le nouveau schéma immobilier du réseau et le rattachement des chargés d'édition numérique, mais aussi le handicap et l'égalité professionnelle.



AU SOMMAIRE

- [Bilan social 2023 : pyramide des âges et précarisation assumée !](#)
- [Le schéma du directeur](#)
- [Editeurs web : toujours le grand flou !](#)
- [Le handicap, cette réalité si mal \(re\)connue](#)
- [Égalité femmes/hommes : un meilleur angle de vue](#)

Bilan social 2023 : pyramide des âges et précarisation assumée !

Un bilan social récapitule les principales données chiffrées sur la situation sociale de l'entreprise. C'est une photographie qui permet d'évaluer les orientations de France TV et ses conséquences sociales, notamment en matière d'emploi.

À France TV, l'emploi permanent est en baisse de 330 ETP (équivalent temps plein) en trois ans.

Ce qui n'est pas le cas dans le réseau où l'effectif est stable. Mais cette stabilité cache une réalité moins reluisante. L'emploi a baissé de 60 ETP alors que le recours aux non-permanents a augmenté de 62 ETP.

Les effectifs permanents dans la filière reportage chez les journalistes sont en baisse, alors même que le temps d'antenne a augmenté avec la mise en place des éditions *Ici* et que le travail sur le web s'intensifie. Conséquence directe : pour les journalistes, le taux d'absentéisme dans cette même filière reste élevé. A contrario, le taux d'absentéisme global est en baisse.

Dans les rédactions du réseau, le recours au CDD augmente entre 2021 et 2023. Un recours qui s'apparente de plus en plus à une nécessité structurelle qu'à un besoin temporaire et conjoncturel. Mais la durée moyenne des CDD proposés ne cesse de diminuer. Elle est en moyenne de 2,7 jours par contrat. Une situation anormale qui accentue la précarité de nos collègues non permanents. *“Une stratégie d'optimisation de la planification”* qui répond aux besoins des antennes, selon la DRH du réseau, Vanessa Fixot-Lucas. Une forme de rationalisation économique-financière dont pâtit l'éditorial et la qualité de notre travail en général, selon nous.



Ce saucissonnage des CDD intervient alors que la population de FTV est vieillissante. La moyenne d'âge des salariés est désormais au-delà de 49 ans.

Dans les années qui viennent, le départ massif de salariés à la retraite risque de poser rapidement des problèmes de recrutement dans nos antennes. Pas sûr que nos jeunes confrères trouvent attractifs une entreprise qui ne cesse de les malmener en tant que CDD.

Le schéma du directeur

La direction de l'immobilier a présenté aux élus le nouveau schéma du directeur immobilier. Un document plus complet qu'ordinaire avec des projections jusqu'en 2033. Olivier Guyon-Sangnier, directeur de l'immobilier à FTV, s'empresse de nous dire que les dates sont indicatives et très approximatives, ce document indique essentiellement les intentions prioritaires en matière d'immobilier : économies et performances thermiques. Il résulte d'une volonté d'appliquer le décret tertiaire (réduction de 40 % des consommations d'énergie en 2030), mais la direction a-t-elle le choix ?

“Même s'il sera difficile d'être conforme en 2030, nous n'en sommes pas loin, mais il y a des bâtiments pour lesquels ça ne sera pas possible”, nous dit-il.

Le maître mot, quand cela est possible, est l'intégration de France Bleu dans les locaux de France 3. Nos collègues de la radio, parfois plus pressés que nous, deviennent nos locataires et pourraient même partager un plateau dédié radio/télé dans un espace total de plateau de 250 à 300 m². Une taille confortable de plateau, qui semble être le nouveau modèle pour la création ou la réhabilitation des emprises régionales de la 3.



Le rapprochement avec les locaux de France Bleu ne se dessine pas dans toutes les emprises, mais l'état d'avancement de cette fusion qui ne dit pas son nom avance à pas feutrés.

Vos élus ont dénoncé une fois de plus une vision très verticale, personnelle et trop centralisée de l'immobilier dans le réseau où la parole des salariés n'a que peu de place. Ou trop tard !

Editeurs web : toujours le grand flou !

3 h 30 de débat dans ce CSE pour faire le point sur le statut de ceux qu'on appelle désormais les Chargés d'Édition Numérique (CEN). Après des dizaines de réunions en 2022 et 2023 avec les intéressé.es, il n'y a toujours pas d'harmonisation entre les antennes sur les tâches des CEN ! La fiche métier a été complétée, leur rattachement hiérarchique aux coordinateurs numériques sera effectif début octobre... Et pourtant, dans les faits subsistent autant d'usages que d'antennes !

On retrouve certains d'entre eux en "reportage" au tribunal... Ou à écrire des articles à partir des reportages diffusés dans les JT. Pour la directrice du réseau comme pour la nouvelle déléguée au numérique de proximité, Delphine Vialanet, il y a des pratiques à revoir et à cadrer. L'héritage de la construction du web et des expérimentations à France 3 en dehors des accords persiste ! Alors que ces salarié.es ont un savoir-faire reconnu et qu'ils sont, au quotidien, tellement utiles aux journalistes web pour enrichir leurs papiers et améliorer le référencement.



Le handicap, cette réalité si mal (re)connue

Le bilan annuel des personnels en situation de handicap annonce des chiffres en légère hausse. Les objectifs sont non seulement atteints, mais souvent dépassés.

À titre d'exemple, le Nord-Est fait figure de pionnier en octroyant 51 000 euros au titre de l'aménagement de postes de travail avec des caméras plus légères (boîtiers alpha 7) et des mobiliers adaptés pour les personnels handicapés.

On dénombre 562 salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) à FTV, 252 à France 3.

Une présentation annuelle qui manque toujours autant de précisions, car ce bilan de la direction ne dit pas si le travail est véritablement lié aux handicaps constatés. Sont-ils antérieurs à la prise de poste ou dus à l'activité dans le réseau ? Le plus grand flou règne sur cette question cruciale.

Le métier de JRI, souvent source de troubles musculo-squelettiques, n'a pas fait l'objet d'un focus spécifique, ce qui serait pourtant une donnée très intéressante sur la pénibilité de cette profession. La commission réitère cette demande, mais la direction botte en touche au motif de protéger l'anonymat.

Les salariés handicapés reconnaissent ne pas être toujours bien informés sur leurs sites d'activité. Exemple : la prise en charge de soins médicaux à hauteur de 250 euros pour un salarié RQTH est largement méconnue tout comme le dispositif des accords d'entreprise en la matière. De même que les binômes égalité des chances dans chaque antenne. La direction promet de faire un effort de communication... à vérifier !



Malgré les comités de maintien dans l'emploi, force est de constater que les ressources humaines sont plus focalisées sur la réparation que sur la prévention.

La commission préconise aussi la présentation d'un bilan handicap dans chaque instance de proximité.

À noter surtout la mise en place prochaine d'un représentant du personnel référent handicap dans chaque antenne, ce qui devrait être adopté lors d'un prochain CSE.

Et quant aux aidants familiaux, l'accord handicap contient peu de mesures ambitieuses pour aider ces salarié.es qui semblent être de plus en plus nombreux.

Enfin, France Télévisions va faire l'objet d'un audit par rapport au label "Alliance" sur les sites de Lille, Toulouse et Nancy.

Egalité femmes/hommes : un meilleur angle de vue

L'égalité professionnelle poursuit son avancée dans le réseau France 3. La part des femmes en 2023 était en très légère hausse à 44,9 %. Mais pour la première fois depuis trois ans, avec la fin de la RCC, cette augmentation n'est pas due mathématiquement à un grand départ d'hommes. Deux régions, Normandie et Bourgogne Franche-Comté, sont toujours à la traîne : manque d'attractivité et d'un peu plus de volontarisme. Tandis que l'Île-de-France et la Bretagne atteignent la parité.

Comme chaque année, la vérité se cache dans les détails. Le nombre de femmes peine à évoluer dans les métiers techniques. Peu de jeunes filles dans ces filières contrairement aux écoles de journalisme. La direction poursuit néanmoins son effort en republiant des postes lorsqu'il n'y a pas de candidature féminine, notamment dans l'encadrement.

Les disparités salariales tendent à se réduire, voire à disparaître, sauf dans l'encadrement journaliste : responsables d'édition et rédactrices en chef, notamment, sont toujours à la traîne. Des chiffres sur tout le Réseau qui cachent encore parfois quelques situations individuelles.



La direction du pilotage social présentera d'ailleurs très prochainement un tout nouvel observatoire de l'évolution de carrière des femmes et des hommes pour mieux cerner les changements sur plusieurs années.

Enfin, la commission égalité a appelé de ses vœux un meilleur dispositif pour les aidants où les femmes sont surreprésentées, ainsi qu'un débat sur un "congé menstruel", notamment pour les femmes qui souffrent d'endométriose.

Prochain CSE extraordinaire : **le 15 octobre**
Prochain CSE ordinaire : **les 16 et 17 octobre**

Vos questions et remarques sont toujours les bienvenues !

Vos représentants SNJ:
Jean-Manuel Bertrand, Hervé Colosio, Myriam Figureau
et Vincent Habran