COMPTE-RENDU
DU CSE 18 ET 19 NOVEMBRE 2026



Ce dont on ne vous parlera pas...

Au CSE, les sujets sont nombreux et se succèdent, comme ceux traités ci-dessous en ce mois de novembre. Mais parfois, le reflet du dialogue social se lit dans ce qui n'est pas traité. Or une fois de plus, un changement aux forts enjeux passe totalement sous nos radars, la direction n'ayant pas jugé utile de nous en informer. Pourtant, ça se passe le jour même du CSE ! Ce jour-là, France 3 lance la diffusion en direct et en replay de tous nos JT sur Youtube. Une initiative tardive mais espérée, mais est-ce sans conséquences ? Certainement pas. Aucun accord n'étant prévu avec Youtube concernant la diffusion d'extraits d'œuvres originales, impossible de publier le moindre sujet ponctué de la moindre seconde d'une œuvre protégée, comme par exemple de la musique, des archives, des extraits de films. Nos JT ont donc été "nettoyés" par une entreprise extérieure sans informer ceux qui ont travaillé sur le reportage comme les journalistes et monteurs. Il a fallu insister lors de ce CSE pour tirer de rares informations, comme c'est désormais le cas sur tant de sujets comme le déploiement d'un nouvel assistant de régie à l'ordre du jour ou d'autres changements majeurs de notre entreprise escamotés par la direction. **Lire ici notre liminaire "Des antennes en automne"**.

AU PROGRAMME DE CE CSE :

- **Les assistants de fabrication en régie : quand la machine commande l'homme**
- **Un bilan d'étape du nouveau BIP d'Arles qui fournit des sujets pour deux régions**
- **DUERP et Papripact : ces documents d'entreprises essentiels mais peu connus**
- **Le point sur l'emploi au premier semestre**
- **Les équipes légères de La Fabrique basées à Rennes**



OVERDRIVE :
QUAND C'EST LA MACHINE QUI COMMANDE

Hiatus, c'est ce mot qui ressort du retour d'expérience présenté aux élus après la mise en service de l'assistant de fabrication Overdrive à la régie de Poitiers. Déployé cet été, l'outil n'a fait que creuser un fossé entre les utilisateurs, les techniciens audiovisuels et la direction. Le cabinet d'expert qui a entendu tout le monde fait un triste bilan : techniciens et directions ne parlent pas le même langage.



Petit rappel : l'assistant de fabrication choisi du nom d'Overdrive est un outil informatique chargé d'assister les techniciens en régie dans la fabrication des JT et des émissions.
L'outil comportant de nombreux automatismes et prévu pour fonctionner avec un seul opérateur a fait l'objet d'adaptation pour répondre aux spécificités des Jt régionaux. La direction du réseau a déployé plus de moyens qu'elle envisageait avant de l'installer à Poitiers : mise en place d'une régie test à Strasbourg, 300 heures de formation en Nouvelle-Aquitaine, accompagnement de l'équipe projet. Des efforts qui se heurtent à une dure réalité : l'outil dégrade la qualité du rendu antenne et, au-delà, le métier de Technicien audiovisuel (Teva) lui-même.

Maître et esclaves : le management par la machine

Les salariés ont alerté à plusieurs reprises sur les difficultés générées par Overdrive. Un problème *"d'appropriation de l'outil"*, répond la direction avec une légère condescendance. Sauf qu'au bout de 4 mois, ils ont bien compris comment cela marchait et c'est le concept même de l'Overdrive qui pose problème. L'outil fixe les règles et les salariés sont priés de faire avec.
Aujourd'hui, plus possible de recaler un off pour diffuser des images qui collent au plus près des propos d'un invité. Il faut trois manipulations au lieu d'une pour l'envoyer dans une double fenêtre et plus possible de recentrer dans l'image l'invité ou le journaliste en plateau. Des contraintes qui conduisent les techniciens à renoncer et choisir une mise en image basique. C'est assumé : avec Overdrive, le conducteur est le maître et les autres logiciels sont les esclaves. Les Tevas le deviennent un peu aussi avec une grosse perte de sens dans leur travail. Plus de liberté ni de créativité possible.

Redonner du sens au métier

Cet écueil identifié depuis le début du déploiement du projet devait être compensé par d'autres “espaces de liberté”. La direction de Nouvelle-Aquitaine annonce de nouvelles émissions et formats avec un travail sur la mise en image possible, l'utilisation d'un fond vert, en plus des PAE et des JT extérieurs fréquents en Poitou-Charentes. Mais tout cela tarde à venir et avec la baisse des moyens en région, pas sûr que cela soit possible partout.

À qui le tour ?
Les élus demandent l'arrêt du déploiement à Reims



L'Overdrive installé à Poitiers, devait être déployé dans toutes les régies du réseau. Prochaine station sur la liste : Reims. L'équipe projet a rencontré début novembre l'encadrement local dans un hôtel. Le document de présentation parle d'un assistant de fabrication qui serait *"un appui pour fluidifier l'exploitation"* et *"sécuriser les pratiques"*. On est loin de la réalité vécue à Poitiers. La direction oublie aussi de préciser que l'assistant de fabrication ne sera plus le même : Overdrive n'a pas été retenu lors du deuxième appel d'offre. C'est l'entreprise norvégienne Vizrt, et l'un de ses produits phares Viz Mosart qui a été retenu, un système d'automatisation de régie studio conçu pour orchestrer les émissions en direct ou préenregistrées.
Or ce nouvel outil n'a fait l'objet d'aucune présentation aux élus du CSE qui s'interrogent sur les conséquences qu'il pourrait avoir sur les conditions de travail des salariés. La direction prétend qu'il s'agit des mêmes fonctionnalités. Quand bien même, la technologie a évolué depuis le choix d'Overdrive et le nouvel outil pourrait intégrer de l'IA.

Dans une résolution, les élus du CSE ont demandé la suspension de toute mise en exploitation opérationnelle de Viz Mosart à Reims et l'ouverture d'une nouvelle information-consultation sur son déploiement afin d'en apprécier les conséquences techniques, organisationnelles et humaines.

SOUS LE REGARD DE CÉSAR (LE BUSTE !)



Il était une fois, dans la commune la plus étendue de France, coupée en deux par le majestueux Rhône en son delta, **Arles** donc, un bureau d'information de proximité très particulier. Ce Bip d'Arles,(deux journalistes), qui revoit le jour, dépend de deux directions régionales, Paca et Occitanie, et de deux rédactions, Marseille et Montpellier.

Nous vous avions déjà parlé de cette "expérimentation", voici l'heure du bilan. Les membres des deux directions étaient en visio, mais on les devinait aussi droits et fiers que les flamands. Notamment le directeur de PACA : *"nous sommes très satisfaits. L'équipe a fait un travail formidable."*

Depuis juin, le JRI venu de Marseille et la rédactrice venue de Nîmes, ont en effet réalisé 96 reportages, dont 52 diffusés d'abord en Provence-Alpes (on comprend que le directeur se frotte les mains). Côté positif, chacun s'accorde à reconnaître que ces sujets sont un plus pour les deux régions. Là où le bât blesse (au pays des gardians), ce sont les conséquences sur le fonctionnement de l'édition locale de Nîmes : avec une journaliste, désormais à Arles et un malade non remplacé, la rédaction locale fonctionne régulièrement à deux équipes de tournage avec dans son édition un sujet arlésien pas forcément adapté à sa couverture habituelle. Un effet collatéral que les élus du CSE avaient senti venir. La rédaction en chef de Montpellier se dit attentive à la situation de la locale. Un bilan à 6 mois sera fait pour décider de la pérennisation de ce fonctionnement.

RISQUES PROFESSIONNELS : LA BONNE VOLONTÉ FACE À LA RÉALITÉ

Reconnaissons-le, ils sont bien peu lus, car leur nom est à rallonge et leur contenu très austère : le **"DUERP"** et le **"Papripact"**. Ça vous dit quelque chose ? Ce sont deux documents de l'entreprise, qui, l'air de rien, sont fondamentaux : ils sont des piliers de la prévention des risques sur notre santé et notre sécurité dans l'exercice de nos métiers. De la chute dans l'escalier au harcèlement, jusqu'au traumatisme généré par un tournage en milieu hostile, tout doit y être pensé et anticipé…



Le premier document, le DUERP, c'est le "Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels". **À vos souhaits !** Il liste tous les risques potentiels auxquels sont exposés les salariés. Le second document est la réponse au premier : le Papripact, pour "Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail". **À vos amours !** Son rôle : décrire les actions à mener dans l'année, pour répondre aux risques identifiés.

Dans toutes les antennes, des ateliers sont donc menés chaque année, avec des salariés volontaires, pour identifier et évaluer les nouveaux risques. Charge ensuite à chaque direction, en coopération avec les élus locaux, de mettre à jour les documents. En bout de chaîne, il revient au CSE d'évaluer le bon déroulement de ce processus, d'examiner la qualité des réponses proposées par l'entreprise, puis la réalité de leur mise en place d'une année sur l'autre. **Voici donc notre avis** après dégustation de la dernière cuvée.



Du retard face aux risques nouveaux

L'ensemble est réalisé avec sérieux, et certaines antennes, notamment en Bretagne, se distinguent par la qualité du travail réalisé et des efforts de collaboration avec les personnels pour réaliser ces documents. Mais sur l'ensemble du réseau, les élus constatent de nombreux manquements. Et les marges d'améliorations sont nombreuses. Voici nos principaux constats :

- Il ressort une grande disparité de précision et d'exhaustivité des risques et des dispositifs prévus selon les stations. Pourtant, de nombreux risques sont très comparables ! Par exemple, les nouveaux risques liés à l'usage de drones diffèrent d'une antenne à une autre. Autre exemple, les initiatives pour accompagner les risques liés à l'usage croissant du vélo pas toujours pris en compte de manière conséquente dans certaines antennes.

- Les mesures de prévention face aux nouveaux risques sont trop lentes à être déployées. Par exemple, la diffusion de nos contenus sur les réseaux sociaux s'accompagne de risques croissants de harcèlement et de pressions envers des salariés, qui nécessitent des mesures de prévention et d'accompagnements plus abouties, et immédiates.

- Les réponses à certains risques, en particulier psycho-sociaux, sont souvent insuffisantes, voire absentes… Face aux risques naturels, climatiques ou encore environnementaux, de nombreuses mesures de prévention pourraient être renforcées.

- Les DUERP ne permettent pas de distinguer les risques qui ne concernent que certaines populations ou certains métiers : les femmes, les personnels précaires ou les managers sont pourtant bien exposés à des risques spécifiques !



Le chemin est donc encore long avant une culture plus développée des situations de risques ! Et surtout, les lister et faire preuve de bonnes intentions ne suffit pas. Car le problème est souvent… Dans la vraie vie, où les risques et comportements établis sur le papier, sont finalement oubliés en un instant par des personnels selon les jours. Par exemple, quand un jour de canicule, face à l'actualité et au manque d'effectif, une même équipe se voit contrainte de tourner deux reportages à la suite en pleine fournaise… Ce jour-là, on se dit qu'au moins, ces documents austères mériteraient d'être connus de tout le monde !



BILAN DE L'EMPLOI AU PREMIER SEMESTRE 2026

Au 30 juin 2026, le réseau France 3 au sens du CSE, ce sont les antennes régionales (2 652 salariés), la Fabrique (298 salariés), les services RH (99 salariés). Pour info, nous devront rendre 50 ETP (Equivalents Temps Plein) cette année. Le service RH précise que ces emplois ETP en moins vont se reporter sur les non-permanents principalement. La baisse des ETP se fait sur le dos des salariés en poste. Conséquence : la charge de travail augmente et les RPS aussi.

90 postes ont été pourvus au premier semestre 2026, dont plus de la moitié (57%) sont des mutations. Chez les journalistes, 20 femmes et 31 hommes. Pour les PTA : 18 femmes et 21 hommes. L'effectif permanent est composé de 46,4 % de femmes.

À la Fabrique, les ETP ont baissé de 10 % au premier semestre. La suppression de 2 fictions à Lyon et Marseille n'a pas eu encore trop d'impact mais devrait se mesurer fortement au second semestre. Les restrictions budgétaires touchent fortement la production de documentaires. La fabrication est touchée, on devient de plus en plus des diffuseurs de programmes.



ENTRE DEUX EAUX

Depuis deux ans, les équipes légères de la Fabrique - 12 postes de techniciens image et son - ont été transférées dans le Réseau et basées à Rennes.
Un collectif de travail éclaté puisque les 9 salariés concernés (3 postes sont toujours gelés) sont en réalité postés à Rennes, Strasbourg, Lyon et Marseille.
Ces équipes tournent des documentaires et aussi des magazines. Elles se disent satisfaites de pouvoir retravailler sur du documentaire, leur cœur de métier à l'origine, car de plus en plus de docs étaient confiés au privé. En revanche, la frontière est très floue entre leur activité et celle des techniciens de l'antenne. Il existe des équipes "mixtes". Mais qu'en sera-t-il dans quelques années de ces émissions produites en interne ?

Par ailleurs, les équipes légères, qui possèdent un vrai savoir-faire sur certains matériels, ne sont jamais sollicitées par la moitié des antennes du réseau. *"C'est culturel"*, nous dit-on. Il serait souhaitable de faire plus de "promotion" dans les régions. Quand on pense que tout ça, c'est la même maison !



Prochain CSE du Réseau France 3 : les 9 et 10 décembre.
Merci pour vos lectures attentives et vos encouragements.
Vos élu.es et votre représentante syndicale : Mathieu Boudet, Myriam Figureau, Benoit Roux et Laurence Couvrand.

snj@francetv.fr

Une question ? écrivez-nous, nous tenons une permanence tous les mercredis

Lisez nos tracts et communiqués en cliquant

Suivez-nous sur les réseaux

