

Les Merles moqueurs



Toutes les images de ce compte rendu ont été imaginées par des humains et fabriquées avec l'aide d'outils graphiques et d'IA.

Comme le dit un proverbe français : *“Quand siffle le merle, l’hiver est fini !”*

Pour cette réunion de printemps, le CSE lui non plus ne s’est pas encore mis dans un autre espace-temps : toujours des débats à rallonge et pas ou peu d’informations sur le sort de notre Réseau dans les mois qui viennent.

Mais vos élus sont toujours aussi combattifs et imaginatifs, y compris quand la direction devient lunaire. [Lire ici notre liminaire “Bienvenue à Gattaca”.](#)

Au menu de ce CSE : des drones, des caméras, des robots, des ETP (en moins), une expertise à la locale de Nîmes et l’actualité des bureaux à Arcachon et la Roche-sur-Yon.

▶ AU SOMMAIRE

- [Le doux bourdonnement des drones](#)
- [Caméras au catalogue](#)
- [Automate de réalisation, c’est pour bientôt...](#)
- [Notification budgétaire : le jeu du qui gagne perd](#)
- [Quid des compétences dans les entretiens annuels ?](#)
- [Accidents du travail mal renseignés](#)
- [Expertise ciselée à Nîmes](#)
- [Bip Bip La Roche-sur-Yon](#)
- [Bip Bip à Arcachon](#)

Le doux bourdonnement des drones

Le dispositif drones du Réseau a été pérennisé et validé fin 2024. C'est le temps du bilan : 30 télépilotes sont à la manœuvre dans presque toutes les régions de France et un poste de Responsable des Opérations de Vol a été pérennisé. Les élus s'interrogent maintenant sur le financement de la formation par France Télévisions.

La première "promo" s'était formée toute seule, depuis des années, souvent par passion. Mais le gain financier de ne plus recourir obligatoirement à des privés et l'intérêt de ces images, notamment en actu où la sécurité est garantie, profitent naturellement à l'entreprise. Quant à la prime octroyée cette année, la direction précise qu'elle est temporaire.

Reste à traiter le problème important de l'archivage de ces images... et à combler les vides sur la carte des dronistes : pas de télépilote à Clermont, Lyon et Caen entre autres.



Caméras au catalogue

L'ancien appel d'offres des caméras qui permettait leurs achats s'est arrêté. Un nouvel appel d'offres est en cours de rédaction afin de prolonger la durée de vie des caméras 400 et de faire perdurer les achats de 280, ainsi que tous les accessoires Sony associés.

C'est l'occasion d'intégrer un nouveau modèle dans le parc, la SONY Z200, une caméra de poing plus compacte et légère que la 280 (600 g de moins). Vu la rapidité d'évolution du matériel, les appels d'offres seront désormais lancés pour une durée d'un an, renouvelable deux fois. Cette stratégie permettra d'introduire dans le parc des équipements dotés d'évolutions techniques majeures, sans avoir à attendre plusieurs années.

Un point a été fait sur le parc existant, et la direction a confirmé son choix d'un parc hétérogène, mais conforme aux workflows, afin que le personnel image puisse choisir l'outil qui répond le mieux à ses besoins. Les élus ont une nouvelle fois insisté pour que le personnel image soit consulté sur les choix de matériel et que la formation soit bien adaptée aux besoins, notamment avec l'arrivée de nouvelles caméras, comme cela avait été le cas avec les boîtiers Sony Alpha 7.

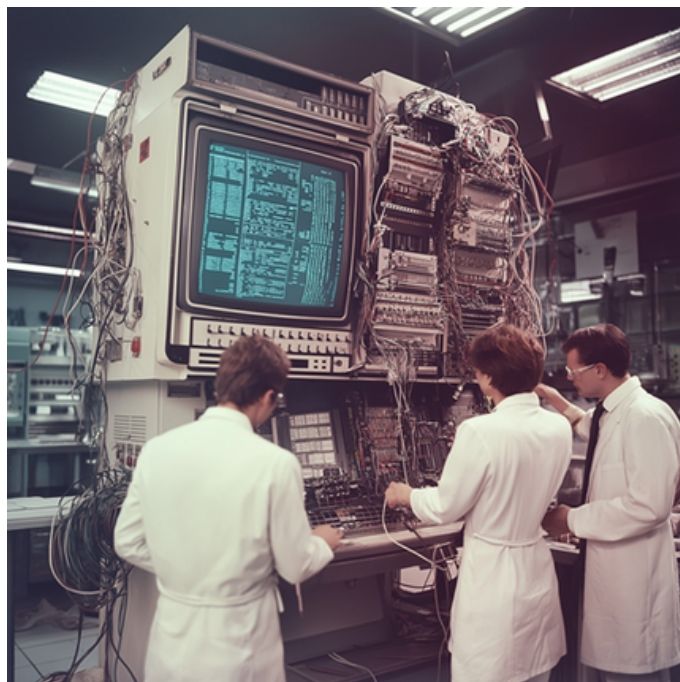
La direction a précisé que la caméra 400 n'est pas obsolète et qu'il est toujours possible d'en obtenir. Cette information devrait rassurer les utilisateurs fidèles de la 400. Les trépieds seront également inclus dans l'appel d'offres, et un bilan sera effectué après un an d'utilisation.



Automate de réalisation, c'est pour bientôt...

Le site de qualification de Strasbourg marque le retour de l'overdrive, censé équiper la régie automatisée Mosar. Ce matériel, datant de 2019, n'est toujours pas opérationnel. Bien qu'il soit finalisé à 95 %, la direction espère atteindre les 100 % avant l'été. Il faut donc s'attendre à un déploiement de cet automate à l'automne 2025 si les 5 % restant sont atteignables. Un automate déjà âgé de six ans, qui, une fois installé, risque d'être rapidement obsolète.

Vos élus s'inquiètent des conséquences sur l'emploi en régie. À la question *“L'objectif est-il toujours de supprimer un ou plusieurs postes en régie ?”*, la direction répond, en substance, qu'il faudra effectivement trouver une solution pour certains personnels.



Notification budgétaire : le jeu du qui gagne perd

Dès les premiers mots, le responsable financier du réseau France 3 donne le ton : *“Le budget 2025 est très difficile”*. Et Philippe Angot de continuer : *“Il a fallu faire des arbitrages”*.

Résultats : - 180 ETP (équivalent temps plein) pour France TV, dont - 34,5 pour le Réseau.

En réalité, ce sont 54 ETP qui sont supprimés, car des transferts de La Fabrique (+ 17,5 ETP) et du siège (+ 4 ETP) ont été effectués.

Impossible de savoir une fois de plus dans quelles antennes ont lieu ces coupes. *“Les budgets sont régionaux”*, nous répète-t-on.

“Nous avons fait attention à ce que les plus petites régions ne soient pas défavorisées”, explique la direction. *“Les critères sont multifactoriels. Parmi eux : le degré de progression lié à Tempo”*.

En résumé : ce que l'on a consenti à donner l'année dernière grâce à la grève des salariés est repris cette année. Un beau tour de passe-passe au grand jeu du qui gagne perd.

Pour réaliser ces économies, les directions régionales auront moins recours aux CDD et aux alternants. Des non-remplacements de postes sont aussi envisagés.

Quant à savoir si l'activité va être touchée, la directrice du réseau Isabelle Staes est claire. Il y aura certainement moins de PAE. De toute façon, *“nous avons déjà touché à l'éditorial. L'édition ICI du soir fait 8 minutes de moins qu'envisagé lors du projet initial”*.



Quid des compétences dans les entretiens annuels ?

En l'absence de document distribué aux élus, la DRH du Réseau a rappelé que l'évaluation des compétences au regard de la fiche de poste du salarié doit être pratiquée à chaque entretien annuel.

“Connaître, pratiquer, maîtriser et évoluer” sont les maîtres mots de cet entretien qui s'apparente à un carnet quelque peu scolaire et pas toujours bien perçu par les salariés.

Mais voilà, certains managers chargés des entretiens ne font pas toujours ce travail qui doit être minutieux et respectueux.

Néanmoins, une appréciation globale est toujours attribuée par l'encadrement.

Cet entretien pourrait paraître puéril, mais il est nécessaire pour le salarié d'écrire un commentaire en cas de désaccord sur son évaluation.

À noter qu'il est possible *“d'être rétrogradé au regard d'une compétence d'une année sur l'autre, mais cela doit être justifié”*, selon Vanessa Fixot qui se félicite néanmoins du chiffre de 70 % d'entretiens réalisés cette année avant la fin de la campagne prévue au 31 mars prochain. L'an passé, ce taux avoisinait 90 %.

Les élus ont par ailleurs demandé à la direction de dégager du temps de travail aux salariés afin de mieux préparer cet entretien qui doit toujours être planifié par vos organisateurs d'activité.



Accidents du travail mal renseignés

Décidément, nous n'avons pas la même perception des réalités que cette direction.

Lors du débat sur le bilan social, nous notons que les accidents du travail ne sont pas traités comme il se doit. L'alerte transmise ne fait pas état de toutes les informations concernant le salarié accidenté.

De fait, la prévention et les données statistiques sur les accidents du travail pour risque grave ou maladie professionnelle ou autre s'avèrent faussées.

De fait, il est difficile d'avoir un suivi précis pour mettre en œuvre des processus de prévention dans chaque antenne.

C'est ainsi que nous avons appris que des alternants ou des CDD ont été victimes d'accidents au travail sans que les élus en soient informés en temps réel.

La DSQVT, par l'intermédiaire de son représentant Thomas Evrard, répond que ce travail détaillé serait "énergivore".

Fermez le ban !



Expertise ciselée à Nîmes

À Nîmes, suite à des conflits avec de fortes tensions dans l'équipe et surtout de harcèlement sexuel et agissements sexistes à répétition de la part d'un journaliste se plaignant à son tour de harcèlement moral et institutionnel, la direction avait réagi tardivement.

Résultat, le salarié a été licencié pour faute grave après enquête hâtive d'un cabinet d'avocats mandaté par les services RH à l'époque.

Face à un rapport jugé *"peu objectif"*, le CSE a voté une expertise en 2024 pour faire toute la lumière sur cette locale en difficulté chronique.

Le cabinet CEDAET a rendu, lors de cette instance, une expertise sérieuse et détaillée.

Le diagnostic est sans appel, car il révèle que direction a failli dans son obligation de protéger l'ensemble des salariés.

Ce rapport pointe aussi la grande solitude du rédacteur en chef adjoint dans cette locale, des faiblesses dans le recrutement, un turn-over incessant des cadres et une grande intensité de travail chez des salariés qui se sentent dépréciés avec un fort sentiment d'iniquité.

L'expertise lance des préconisations à mettre en place rapidement et, notamment, la formation de la ligne managériale et RH aux différentes formes de harcèlement moral ou sexuel.

Autres souhaits émis par les experts : stabiliser le poste d'adjoint dans cette locale et clarifier la répartition du travail.

Par ailleurs, la formation en e-learning et l'existence du signalement pour harcèlement (dont les CDD de passage n'avaient pas été informés) restent largement insuffisantes, selon CEDAET.



Il semble que le principe de "tolérance zéro" prôné par la présidente Delphine Ernotte en matière de harcèlement dans l'entreprise soit encore largement ignoré par nos directions régionales. L'expertise est d'ailleurs sans concession sur le nouveau traitement du harcèlement mis en place unilatéralement par la direction. L'enquête, menée par un cabinet d'avocats, est trop longue et n'inclut ni les élus locaux ni la référente harcèlement du CSE.

La DRH du réseau se défend d'avoir mis en place un plan d'actions pour apporter de la sérénité à travers des espaces de discussion autour du travail et en tenant compte du retour des experts. Les élus ont voté à l'unanimité une résolution très détaillée qui exige de la direction une véritable prise de conscience des risques psychosociaux et de l'organisation d'activité dans toutes les locales.

Bip Bip La Roche-sur-Yon

De la Roche-sur-Yon à Arcachon, ça bouge dans nos bureaux de proximité... mais ça ne rime pas forcément avec qualité !

Petit bip en Vendée où les locaux actuels subissent un défaut de construction avec mauvaises odeurs et moisissures. Un nouveau local est proposé plus au nord de la ville, dans une zone d'activité. L'emplacement est moins central, mais il convient à l'équipe qui fait une grande partie de ses sujets hors La Roche.

En revanche, pour un bâtiment neuf, où, selon le directeur, "*tout est possible*", il n'a pas été prévu de douche ni de WC privés. Un seul WC partagé pour tout un étage est acté. C'est pourtant une injonction de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). Les élus ont donc reporté leur avis au mois d'avril.



Bip Bip à Arcachon

Un nouveau bureau a été créé à Arcachon, dont la décision a été actée en décembre dernier. La direction a identifié une place de parking à 100 mètres pour le véhicule de reportage et a obtenu du propriétaire l'installation d'une douche, d'un badge d'accès et d'une clim réversible. Le recrutement est en cours dans tout le réseau avec une prise de fonction début juin. Petit rappel : les deux postes sont des redéploiements. De la même manière, véhicule et matériel de tournage seront redéployés de la rédaction de Bordeaux.



Vos élu-es et représentant SNJ :
Myriam Figureau, Jean-Manuel Bertrand,
Vincent Habran et Hervé Colosio

Vos questions et remarques sont toujours les bienvenues !

Prochain CSE du réseau régional : les 15, 16 et 17 avril