



## À France 3 Côte d'Azur, le climat managérial comme la météo se dérègle

A Antibes, comme ailleurs, le manque de scriptes est chronique.

L'unique scripte CDD régulière qui restait en Côte d'Azur, a informé la planification qu'elle ne reviendrait plus.

Le refus de la laisser s'exprimer lors d'un débriefing après un journal tendu a été la goutte d'eau.

Durant ses 7 années de cdd, notre collègue appréciée de tous, a toujours été présente pour les « coups durs ».

Lors des deux premiers confinements, en 2020, c'est elle, et deux autres CDD scriptes qui ont permis que les JT puissent avoir lieu.

Toujours investie, notre collègue acceptera ensuite des journées à rallonge pour pallier le manque de personnel et préparera dans la même journée, JT et émissions.

Après son congé maternité, elle espère enfin intégrer France 3 tout en ayant une vie de famille.

Elle souhaite avoir un poste à mi-temps. Contrairement à ses promesses, la direction lui apprend qu'elle n'aura pas le poste, car la place est réservée aux seuls salariés à temps plein. Nouvelle absence de reconnaissance et nouvelle douche froide.

En septembre dernier arrivent les éditions ICI qui lessivent les personnels et bien entendu les scriptes, en sous-effectif.

La journée du jeudi 1<sup>er</sup> février sera la journée de trop.

Cette scripte expérimentée doit gérer un journal compliqué, avec les rushs d'un sujet qui arrivent 20 minutes avant la prise d'antenne. Aucun sujet de secours n'est prévu par la rédaction en chef. L'ambiance est tendue en régie.

Avec la monteuse en charge du sujet, elle suggère par précaution un « off itw » pour sécuriser la diffusion.

Suggestion repoussée par le rédacteur en chef.

Le sujet régional, monté en boîte noire, avec des indications incomplètes, sera finalement diffusé au milieu de la partie nationale.

La monteuse et la scripte solliciteront alors un débriefing. C'est à la conférence de l'après-midi que le rédacteur en chef acceptera de revenir sur le problème. Sans jamais permettre à notre collègue de s'exprimer. En l'interrompant par 4 fois pour finir par lui asséner que s'il ne la laisse pas parler c'est « parce qu'elle fait des phrases trop longues ».

La monteuse, elle, ne sera pas destinataire des conclusions du débriefing et le sujet brûlant sera finalement transformé dans l'édition du soir en...off itw.

Interpellée en réunion de l'instance de proximité, la direction régionale estime que « l'incident est clos » sans aucune considération vis à vis de cette collègue, qui quitte définitivement l'entreprise après un arrêt de travail.

Par cette attitude, la direction confirme son refus d'appliquer les nombreuses préconisations des différents rapports d'experts pour retrouver un climat serein. Elle s'affranchit aussi d'une situation inquiétante pour l'entreprise qui en est réduite à annuler des JT, faute de scriptes.

Dans une station déjà fortement éprouvée par de multiples tensions, les organisations syndicales signataires s'interrogent :

Comment peut-on rester sourd aux multiples alertes ? Jusqu'où faudra-t-il aller pour retrouver les notions de respect et d'esprit de travail collectif ?